

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LES
Conventions Collectives

RELATIVES

aux conditions du travail

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

sera présenté et soutenu le Jeudi 6 Juin 1907, à 1 heure

PAR

Léon DOUARCHE

Président : M. AMBROISE COLIN, professeur

Suffragants { *MM. CAUWÈS, professeur*
RAOUL JAY, professeur

PARIS

MARCHAL & BILLARD

IMPRIMEURS-ÉDITEURS, LIBRAIRES DE LA COUR DE CASSATION

27, Place Dauphine, 27

1907

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LES
Conventions Collectives
RELATIVES
aux conditions du travail

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

sera présenté et soutenu le Jeudi 6 Juin 1907, à 1 heure

PAR

Léon DOUARCHE



Président : M. AMBROISE COLIN, professeur

Suffragants { MM. CAUWÈS, professeur
RAOUL JAY, professeur

PARIS

MARCHAL & BILLARD

IMPRIMEURS-ÉDITEURS, LIBRAIRES DE LA COUR DE CASSATION

27, Place Dauphine, 27

1907



Digitized by the Internet Archive
in 2026

BIBLIOGRAPHIE

Le nombre des rapports, des enquêtes, des livres, des brochures, des articles de revues sur les conventions collectives de travail est si considérable qu'on ne peut les classer sans confusion d'après leurs caractères extérieurs. Il est difficile aussi de distinguer ici les sources proprement dites de la simple bibliographie ; des articles de revues renferment parfois des faits aussi précieux comme documents que les enquêtes ou les rapports officiels. Je me suis donc efforcé de les cataloguer en divers groupes, suivant la nature des renseignements qu'ils fournissent.

1° Bibliographie générale (1)

Bibliographia sociologica (2), par H. Lafontaine et P. Otlet. Bruxelles, 1895.

Bibliographie der Social Politik, par J. Stammhammer, Iéna, 1896.

Catalogue méthodique de la bibliothèque du Musée social, 5, rue Las-Cases, Paris.

Catalogue méthodique de la bibliothèque du Ministère du Commerce, de l'Industrie et du Travail, 78, rue de Varenne, Paris.

1. La bibliographie générale ne donne que peu de renseignements sur les conventions collectives de travail, la plupart des ouvrages généraux étant de date trop ancienne. On consultera cependant avec fruit les deux publications de Otto Mühlbrecht et les catalogues méthodiques du Musée social et du Ministère du Commerce qui ont le grand avantage d'être tenus au courant année par année.

2. La *Bibliographia sociologica* est un sommaire des traités et des revues, dressé sous les auspices de l'office international de bibliographie.

Catalogue de la bibliothèque de la Société de législation comparée. Paris, 1899.

Catalogue de la bibliothèque du Comité de législation étrangère (1). Paris, 1902.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften (2), par J. Conrad, 8 vol., 2^e édition. Iéna, 1898-1903.

Zur Litteratur der Staats und Socialwissenschaften der letzten 25 Jahre, par Duncker et Humblot. Leipzig, 1897.

The readers guide in economic, social and political science par Bowker et Iles. New-York, 1891.

Uebersicht der gesamten Staats und Rechtswissenschaftlichen Litteratur, par Otto Mühlbrecht. Publication annuelle. Berlin, 1901 à 1906.

Wegweiser durch die neuere Litteratur der Rechts und Staatswissenschaften (3), par Otto Mühlbrecht. 2 vol. Berlin, 1893 et 1901.

2^e Enquêtes, Rapports et Publications officielles

Beiträge zur Arbeiterstatistik: Der Tarifvertrag im Deutschen Reich. 3 vol. Berlin, 1906.

Conseil supérieur du travail. Travaux et Enquêtes. Bruxelles, 1904.

Conférence internationale de Berlin, concernant le règlement du travail aux établissements industriels et dans les mines. Leipzig, 1890.

Congrès international de l'intervention des pouvoirs publics dans le contrat de travail. Paris, 1897.

Enquêtes et documents sur le délai-congé (4). Paris, 1903.

Enquête sur les associations professionnelles d'artisans et d'ouvriers en Belgique (5). 2 vol. Bruxelles, 1891.

1. Le catalogue de 1902 n'est qu'un supplément au catalogue général. Cf. notamment pp. 72-110, la bibliographie spéciale aux questions ouvrières.

2. Cf. notamment tome I, au mot *Arbeitsvertrag* ; tome IV, au mot *Gewerkschaft* ; tome VII, au mot *Tarifgemeinschaft*.

3. Cf. le tome II.

4. Publié par le Conseil supérieur du Travail.

5. Publié par E. Vandervelde, membre de la Chambre des représentants.

Rapports adressés au Ministère des affaires étrangères sur les conditions du travail dans les pays étrangers (1). 12 vol. Paris, 1890-1891.

Rapports du Jury international à l'exposition de 1900 (2). *Economie sociale* (Tome V de l'Introduction générale), par Ch. Gide. Paris, Impr. nat., 1903.

Report of the Industrial Commission of United States (3); vol. 17 et 19. Washington, U. S. Printing office, 1900-1902.

Périodiques

Bulletin of the bureau of labor. Washington, 1885 à 1906. Ce bulletin publie les principales conventions collectives passées aux Etats-Unis, notamment dans les n^{os} 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 55, 56,

N^o 56 : Labor conditions in Australia (janvier 1905).

N^o 61 : Early organizations of printers (novembre 1905).

N^o 62 : Conciliation in the stove industry (janvier 1906).

Bulletin de l'Office du travail (4), 12 vol. Paris, 1894 à 1906. Publications de l'Office du Travail :

Annuaire des syndicats professionnels. Paris, 1905.

Les associations professionnelles ouvrières (5), 4 vol. Paris, 1899-1904.

De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers en France et à l'étranger. Paris, 1893.

Statistique des grèves. Paris, 1890-1903.

Reichs Arbeitsblatt (6) 3 vol. Berlin, 1903 à 1906.

1. Ces rapports ont été rédigés par nos ambassadeurs, ministres ou consuls dans les pays étrangers. Une enquête analogue de nos jours serait de la plus grande utilité pour permettre d'étudier les progrès de la législation et des conditions sociales.

2. Voy. notamment pp. 78 à 121.

3. Volume 17, pp. 75-77 ; volume 19, pp. 832-860.

4. Cf. la convention collective de travail intervenue entre les patrons et ouvriers de l'industrie du bâtiment au Danemark (*Bulletin* de 1900, p. 44).

5. Ces quatre volumes renferment un historique du mouvement syndical en France, d'excellentes monographies sur les différentes branches de l'industrie au point de vue de leur organisation professionnelle.

6. *Bulletin de l'Office du travail* allemand.

Mai 1904 : Lohntarife und Tarifföhne im deutschen Reiche
Novembre 1904 : Die Regelung der Arbeitszeit in den Tarifverträgen.

The Labour annual, 3 vol. Manchester, 1895, 1896, 1899.

The Labour Gazette (2), 13 vol. Londres, 1893 à 1905.

3° Travaux relatifs à l'organisation actuelle du travail.

a) *Ouvrages généraux.*

P. BEAUREGARD. *Théorie du salaire*. Paris, Larose, 1887.

BETOCCHI. *Il contratto di lavoro nell'economia e nel diritto*
Naples, 1897.

M. BODEUX. *Etudes sur le contrat de travail*. Paris et Louvain, 1896.

M. BOURGUIN. *Les systèmes socialistes et l'évolution économique* (3). Paris, Colin, 1904.

BURCHARDT. *Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter*. Berlin, 1901.

CLOS. *Série d'études sur le droit d'association dans les législations étrangères*. Paris, Imp. nat., 1899.

CORNIL. *Du contrat de travail*. Paris, Thorin, 1895.

DEBIERRE. *Le capital et le travail devant l'évolution économique*. Paris, Alcan, 1906.

DEPASSE. *Transformations sociales* (4). Paris, Alcan, 1894.

DEPASSE. *Du travail et de ses conditions*. Paris, 1895.

DUBOIN. *La législation sociale à la fin du XIX^e siècle* (5). Paris, 1900.

FAGNIEZ. *Corporations et Syndicats*. Paris, Lecoffre, 1904.

FOURNIÈRE. *Ouvriers et patrons* (6). Paris, Fasquelle, 1905.

GARRIGUET. *Le contrat de travail*. Paris, Bleno, 1904.

1. *Bulletin de l'Office du travail anglais*.

2. Cf. pp. 268 à 274 une étude sur la théorie du contrat collectif très résumée, mais très précise.

3. Voy. notamment pp. 131 et 307 et suiv. sur les conventions collectives.

4. Discours de rentrée à la Cour de cassation.

5. Voy. notamment pp. 87 et suiv. l'histoire du contrat collectif en France et à l'étranger.

- GIANTURCO. *Sul contratto di lavoro* (1). Naples, Pierro, 1902.
- YVES GUYOT. *Les conflits du travail et leur solution* (2). Paris, Charpentier, 1903.
- HERKNER. *Die Arbeiterfrage*. Berlin, 1902.
- HOBHOUSE. *The labour movement*. 2^e édit., Londres, 1897.
- HOWELL. *Labor legislation, labor movement and labor leaders*. New-York, 1902.
- KREBS. *Die gewerbliche Organisation einst, jetzt und künftig*. Bern, 1899.
- LOUIS. *L'ouvrier devant l'Etat* (3). Paris, Alcan, 1904.
- MERLIN. *Les associations ouvrières et patronales* (4). Paris, Rousseau, 1899.
- MOLINARI (DE). *Questions économiques à l'ordre du jour* (5). Paris, Guillaumin, 1906.
- PORTÉ. *Entrepreneurs et profits industriels*. Paris, Rousseau, 1901.
- SCHMOLLER. *Politique sociale et économique*. Paris, Giard et Brière, 1902.
- STOCQUART. *Le contrat de travail* (6). Bruxelles et Paris, 1895.
- STRONG. *Social Progress*. New-York, Baker, 1905.
- ZWIEDINECK-SÜDENHORST. *Lohnpolitik und Lohntheorie*. Iena, 1902.

b), *Ouvrages relatifs à l'organisation du travail en France.*

- BARTHOU. *L'action syndicale* (7). Paris, Rousseau, 1904.
- BÉCHAUX. *Les revendications ouvrières en France*. Paris, Guillaumin, 1894.

1. Aperçus de législation comparée, suivis de propositions de loi sur le contrat de travail.

2. Voy. notamment pp. 251 et suiv. sur la nécessité des engagements collectifs.

3. Etude de législation ouvrière comparée ; un bref passage est consacré au contrat collectif, pp. 57-61.

4. La première partie du livre de M. Merlin contient un résumé de l'organisation syndicale dans les divers pays, avec de courtes allusions au contrat collectif en Angleterre (pp. 16 et 42).

5. Voy. notamment pp. 110 et suiv. sur les conventions collectives, dont M. de Molinari est un adversaire convaincu.

6. Excellente étude juridique du contrat de travail.

7. Voy. notamment pp. 18 et suiv. l'opposition des patrons au contrat collectif ; p. 250, le socialisme révolutionnaire et le contrat collectif.

- BRY. *Cours élémentaire de législation industrielle* (1). Paris, Larose, 1902.
- BUREAU. *Le contrat de travail et le rôle des syndicats*. Paris, Alcan, 1902.
- CHATELAIN. *De la nature du contrat entre ouvrier et entrepreneur* (2). Paris, Alcan, 1902.
- COURCELLE. *Traité de législation ouvrière*. Paris, Giard et Brière, 1902.
- FONTAINE et PICQUENARD. *Louage de travail ; contrat de travail*. Paris, Dupont, 1903.
- FOURNIÈRE. *La législation du travail* (3). Paris, Charpentier, 1904.
- HALÉVY. *Essais sur le mouvement ouvrier en France*. Paris, 1903.
- HAMELET. *Les grèves devant la loi et les tribunaux*, Paris, Larose, 1904.
- HANSENS. *Théorie du contrat de travail*. Lyon, Nicolas, 1902.
- HAUSER. *Ouvriers du temps passé* (4). Paris, Alcan, 1898.
- HUBERT-VALLEROUX. *Le contrat de travail*. Paris, Rousseau, 1895.
- JAURÈS. *Histoire socialiste*, tome I : *la Constituante* (5). Paris, J. Rouff, 1904.
- JAY. *La protection légale des travailleurs* (6). Paris, Larose, 1904.
- LEVASSEUR. *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France*. Paris, Rousseau, 2^e éd., 1900-1904, I :

1. Bien que récent, le manuel de M. Bry ne donne que des explications tout à fait insuffisantes sur le contrat collectif et son développement.

2. Cf. *Revue trimestrielle de droit civil*, 1904, p. 313, sur la théorie de M. Chatelain. Cette théorie a été critiquée par M. Gény dans la même revue, année 1902.

3. M. Fournière a rassemblé dans ce livre la série de conférences qu'il a faites à l'Ecole polytechnique.

4. Cf. pp. 66 et suiv. une étude très intéressante du contrat de travail au moyen âge et pp. 170 et suiv. la description d'une grève au xvi^e siècle.

5. Voy. notamment pp. 605 à 630 sur les coalitions d'ouvriers sous la Révolution.

6. Voy. notamment pp. 37 et suiv. sur l'insuffisance du contrat collectif pour la réglementation des conditions du travail.

avant 1789, 2 vol. — II : de 1789 à nos jours (1), 2 vol.
MARTIN-SAINT-LÉON. *Histoire des corporations de métiers suivie d'une étude sur l'évolution de l'idée corporative au XIX^e siècle*. Paris, Guillaumin, 1897.

MASSÉ. *Législation du travail et lois ouvrières* (2). Paris, Berger-Levrault, 1904.

MORILLON (DE). *Le droit de grève et le contrat de travail*. Dijon, 1905.

PASCAUD. *Le contrat de travail*. Paris, Fontemoing, 1903.

PIC. *Traité élémentaire de législation industrielle* (3). Paris, Rousseau, 1903.

SEGOGNE (DE). *La réglementation du travail d'après la jurisprudence de la Cour de cassation*. Paris, 1904.

SEILHAC (DE). *Syndicats ouvriers. Fédérations. Bourses du travail*. Paris, Colin, 1902.

WALDECK-ROUSSEAU. *Pour la République* (4). Paris, Charpentier, 1904.

c) *Ouvrages relatifs à l'organisation du travail à l'étranger.*

ALFASSA. *Des conditions de la vie économique et sociale de l'ouvrier aux Etats-Unis*. Paris, Giard et Brière, 1904.

BARASSI. *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milan, 1901.

BRIQUET. *La législation belge des unions professionnelles* (Thèse). Paris, Rousseau, 1900.

CAVAGNARI. *Studi sul contratto di lavoro*. Rome, 1902.

COMMONS. *Trade-unionism and Labor problems*. Boston, Ginn, 1905.

CROME. *System des deutschen bürgerlichen Rechts*. Tome II ; 2^e partie. Leipzig, 1902.

DECHESNE. *Syndicats ouvriers belges* (5). Paris, Larose, 1906.

1. Cf. tome I, pp. 50 à 56 l'histoire du rapport et de la loi Chapelier.

2. Cf. pp. 223 à 249 un excellent chapitre sur le contrat collectif avec un résumé de la jurisprudence française et de la législation étrangère.

3. Voy. notamment pp. 295 et 391 sur la jurisprudence française et le contrat collectif.

4. Dans ce recueil de discours de Waldeck-Rousseau, on trouve un grand nombre de développements sur le syndicalisme et les ententes collectives entre patrons et ouvriers.

5. Cf. à la fin du livre une monographie de la fédération verviétoise de la laine peignée, avec un historique de ses conventions collectives.

DUPIN. *Du mouvement syndical ouvrier, dans l'industrie allemande* (1). Paris, 1902.

ELY. *The labour movement in America*. New-York, Macmillan, 1905.

FAGNOT. *Le syndicalisme anglais* (2). Paris, Bellais, 1903.

FINANCE. *Les syndicats ouvriers aux États-Unis* (3). Paris, Imp. nat., 1894.

GREAT. *Trade-unions and the law in New-York*. New-York, Macmillan, 1905.

HIRSCH. *Die Arbeiterfrage und die deutschen Gewerksvereine* (4). Leipzig, 1893.

HOLLANDER. *Studies in american trade-unionism*. New-York, Holt, 1906.

JENNACCONE. *Il contratto di lavoro*. Milan, 1897.

KULEMAN. *Die Gewerkschaftsbewegung* (5). Iéna, Fischer, 1900.

LEVASSEUR. *L'Ouvrier américain*. 2 vol. Paris, 1898.

LOTMAR. *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches* (6). Leipzig, Dunker et Humblot, 1902, 2 vol.

MANTOUX et ALFASSA. *La crise du trade-unionisme*. Paris, Rousseau, 1903.

MAVAUT. *La loi sur le contrat de travail* (7). Gand, Buyck, 1900.

MÉTIN. *Législation ouvrière et sociale en Australie et en Nouvelle-Zélande*. Paris, Imp. nat., 1901.

1. Voy. notamment pp. 286 et suiv.

2. Cette brochure est un résumé des excellents ouvrages de Webb sur le trade-unionisme en Angleterre.

3. Cette étude est le rapport de la délégation ouvrière envoyée à l'exposition de Chicago.

4. Brochure de propagande des syndicats formés par MM. Hirsch et Dunker, partisans de la paix sociale, par le contrat et les tarifs collectifs.

5. Exposé de l'organisation syndicale des ouvriers et des patrons dans tous les pays.

6. Ces deux volumes forment un travail de tout premier ordre sur la théorie juridique du contrat de travail ; le chapitre consacré au contrat collectif a servi de source à tous les projets ou propositions de lois sur cette matière aussi bien en Allemagne qu'à l'étranger. Cf, tome I, pp. 755 et suiv.

7. Voy. notamment p. 20.

- MILHAUD. *La démocratie socialiste allemande* (1). Paris, Alcan, 1903.
- MULLER. *Die christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands*. Karlsruhe, 1905.
- PERQUY. *La typographie à Bruxelles au début du XX^e siècle*. Bruxelles, 1904.
- RHALBERG. *Der Dienstvertrag nach schweizerischem Obligationenrecht*. Zurich, 1899.
- ROUSIERS (de). *Le trade-unionisme en Angleterre* (2). Paris, Colin, 1904.
- RUIZ. *El contrato de trabajo ante la razon y el derecho*. Madrid, 1902.
- SIGEL. *Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem bürgerlichen Gesetzbuch*. Stuttgart, 1903.
- THOMAS. *Le syndicalisme allemand* (3). Paris, Bellais, 1904.
- VANDERVELDE. *Le socialisme en Belgique*. Paris, Giard et Brière, 1898.
- VARLEZ. *Quelques pages d'histoire syndicale belge* (4). Paris, Rousseau, 1902.
- VIGOUROUX. *L'évolution sociale en Australasie*. Paris, Colin, 1902.
- VOSSEN. *Les Unions professionnelles* (5). Bruxelles, 1905.

4^o Travaux relatifs aux conventions collectives de travail.

- ASHLEY. *Adjustment of wages* (6). Londres, Longmans, 1903.
- BAUM. *Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrags*. Berlin, 1905.
- BONCOUR. *Fédéralisme économique* (7). Paris, Alcan, 1900.

1. Voy. notamment pp. 365 à 368 sur le contrat collectif en Allemagne.
2. Enquête du Musée social remplie de documents et de faits, avec de nombreux exemples de conventions collectives.
3. Brochure résumant l'étude détaillée de Kuleman pour l'Allemagne.
4. Extraits des mémoires et documents du Musée social de mars 1902.
5. Brochure de propagande en faveur du développement syndical et des tarifs collectifs envisagés au point de vue catholique.
6. Ashley étudie les conventions collectives dans l'industrie minière, notamment aux États-Unis et en Angleterre.
7. Voy. notamment pp. 173 et suiv.

- BOULOC. *Le contrat de travail et le projet Millerand*. Paris, Guillaumin, 1902.
- BOURDON. *Des contrats d'utilité générale passés au profit d'une collectivité*. Paris, 1905.
- BRANTS. *L'état légal du contrat collectif de travail* (1). Liège, Poncelet, 1905.
- BRENTANO. *Die Arbeitergilden der Gegenwart*. Berlin, 1900.
- CREE. *Evils of collective bargaining* (2). Londres, 2^e édition, 1898.
- CREE. *Der kollektive Arbeitsvertrag*. Berlin, Ebner, 1904 (traduit de l'anglais).
- FLESCH. *Zur Kritik des Arbeitsvertrags*. Iéna. Fischer, 1901.
- FROMONT DE BOUAILLE. *Conciliation et arbitrage*. Paris, Lecoffre, 1905.
- GIBON. *Les conseils d'usine* (3). Paris, Guillaumin, 1895.
- GILMAN. *Methods of industrial peace* (4). Londres, Macmillan, 1904.
- HABERSBRUNNER. *Die Lohn, Arbeits, und Organisationsverhältnisse im deutschen Baugewerbe* (5). Leipzig, 1903.
- HEN. *De Arbeidsvereen Komsten in de Durmant industrie*. Harlem, 1900.
- HUGLIN. *Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*. Stuttgart, Cotta, 1906.
- IMBERT. *Des rapports entre patrons et ouvriers dans la grande industrie* (Thèse). Paris, 1902.

1. Extraits de la *Revue pratique de droit industriel*. M. Brants, après avoir défini le contrat collectif, envisage sa construction juridique dans l'état actuel de nos lois. Cette étude a été reprise dans toutes les brochures de propagande des syndicats chrétiens de Belgique, pour faire passer dans la pratique les théories de M. Brants.

2. Critique des études de Webb. M. Cree s'attache à montrer les dangers des conventions collectives, qu'il présente comme un véritable mal.

3. La création de conseils d'usine n'est qu'une préparation à la conclusion des conventions collectives. L'Angleterre, qui est la patrie par excellence des conseils d'usines, est aussi le pays où les conventions collectives ont atteint le plus grand développement.

4. Voy. notamment pp. 62-129, où M. Gilman donne *in-extenso* plusieurs types de conventions collectives aux États-Unis.

5. Cette étude est basée sur les tarifs collectifs, qui étaient, en 1904, au nombre de 271 pour l'industrie du bâtiment en Allemagne.

- IMLE. *Gewerbliche Friedensdokumente* (1). Iéna, Fischer, 1905.
- IMLE. *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland*. Iéna, Fischer, 1907.
- JUSTI. *Papers and addresses on phase of the labor problem* (2). Springfield, 1905.
- KOLLMANN. *Der deutsche Stahlwerkverband*. Berlin, Panverlag, 1905.
- LARONZE. *De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie* (3) (Thèse). Paris, Rousseau, 1905.
- LEROY. *Le comité ouvrier des charbonnages de Wasmes*. Paris, Fischbacher, 1895.
- MITCHELL. *Organized Labor* (4). Philadelphia, 1903.
- MOISSENET. *Les contrats collectifs en matière de conditions du travail* (5) (Thèse). Paris, Rousseau, 1903.
- PIGOU. *Principles and Methods of industrial peace*. Londres, Macmillan, 1905.
- PLYTAS. *Le contrat collectif de travail et l'organisation ouvrière* (Thèse). Paris, Rousseau, 1901.
- PRENNER. *Der gewerbliche Arbeitsvertrag*. Munich, 1902.
- RAYNAUD. *Le contrat collectif de travail* (Thèse) (6). Paris, Rousseau, 1901.
- RAYNAUD. *Une industrie sans grèves : les mines anglaises*. Paris, Rousseau, 1901.

1. Fanny Imle donne, dans son livre, une vue d'ensemble des contrats collectifs en Allemagne. C'est un recueil de statistiques bien présentées ; mais les faits sont exposés sans critique ni commentaire.

2. Ce livre contient toute une correspondance avec M. Eliot, recteur de l'Université d'Harvard sur la question du contrat collectif.

3. Cf. notamment pp. 284 et suiv. un excellent chapitre sur les conseils d'usine et les délégations ouvrières.

4. Voy. notamment pp. 347 à 354 sur la nécessité de l'extension du contrat collectif.

5. Cette thèse n'est plus au point pour la législation comparée ; il ne faut la consulter que pour la discussion sur la nature juridique du contrat collectif.

6. Cette thèse est de beaucoup le meilleur ouvrage qui ait paru en France sur le contrat collectif ; mais, dans des matières aussi modernes, aussi actuelles, bien des appréciations et bien des considérations pratiques ont été complètement modifiées par les faits.

RICHARD. *Le contrat collectif et la sous-entreprise ouvrière* (1). Paris, Guillaumin, 1904.

ROSNER. *Der Kollektivvertrag*. Vienne, 1903.

ROUSSEL. *La vraie solution de la question ouvrière*. Paris, 1895.

RUNDSTEIN. *Die Tarifverträge im französischen Privatrecht* (2). Leipzig, Hirschfeld, 1905.

SCHLOSS. *Les modes de rémunération du travail*. Paris, Giard et Brière, 1902.

SCHMELZER. *Tarifgemeinschaften* (3). Leipzig, Böhme, 1906.

SULZER. *Die kollektive Vertragsschliessung zwischen Arbeitern und Arbeitgebern*. Bern, 1900.

VIGOUROUX. *La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord* (4). Paris, Colin, 1899.

VILLARD. *Le travail collectif en France ; ses intérêts ; ses besoins*. Paris, Guillaumin, 1894.

DELLA VOLTA. *I problemi dell'organizzazione del lavoro* (5). Florence, 1903.

WEBB (Beatrice et Sidney). *History of trade-unionism* (6). Londres, Longmans, 2^e édit., 1897.

WEBB (B. et S.). *Industrial democracy* (7). 2 volumes ; Londres, Longmans, 2^e édit., 1902.

1. M. Richard se prononce en faveur des sociétés ouvrières qui auraient pour but d'assurer la sous-entreprise du travail.

2. Le livre de M. Rundstein est documenté d'une façon remarquable ; on peut lui reprocher d'être un peu trop abstrait et d'être conçu sur un plan qui manque de netteté.

3. Le livre de M. Schmelzer est un ouvrage de vulgarisation pour le grand public ; il abonde en faits et en considérations pratiques ; mais la valeur scientifique du livre est faible.

4. Voy. notamment pp. 265 à 299 un chapitre spécialement consacré au contrat collectif. Le reste de l'ouvrage est une enquête approfondie sur les groupements ouvriers des États-Unis.

5. M. Della Volta est un partisan de l'organisation du travail par des conventions collectives.

6. Cet ouvrage a été traduit de l'anglais par M. Métin en 1897. Il est tenu au courant par de nombreux articles de revues, et constitue l'enquête la plus approfondie qui ait été entreprise sur l'organisation ouvrière et sur la question sociale en Angleterre.

7. Cet ouvrage traite plus spécialement la question des conventions collectives.

WEBB (B. et S.). *Problems of modern industry*. Londres, Longmans, 1898.

WEILER. *Conseils de conciliation et d'arbitrage des charbonnages de Bascoup* (1). Mariemont, 1877-1905.

5°. Périodiques, Revues, Comptes rendus sur les conventions collectives de travail (2).

Les articles en langue étrangère, très nombreux, ont presque tous une valeur scientifique. Nulle part, la question des conventions collectives de travail n'a été mieux discutée, avec de véritables arguments économiques et juridiques, que dans les revues anglaises et allemandes ; c'est là que ces arguments sont résumés et présentés avec le plus de force, tandis que la préoccupation de polémique enlève à la plupart des articles français, sur ce sujet, l'intérêt scientifique qu'ils peuvent présenter.

American Federationist. Washington, 1894-1906. 4 mars 1904 : The open shops, par E. Moffett.

Annales du Musée social (3). Paris, Rousseau, 1896-1906. Année 1902, p. 269 : La convention d'Arras.

Année 1902, p. 289 : Loi du 5 mars 1902 pour l'organisation des métiers en Roumanie.

Année 1904, pp. 34-472 : Analyse, examen et discussion du rapport de M. Barthou au nom de la commission tendant à modifier la loi de 1884.

Année 1905, p. 201 : Note sur le droit d'ester en justice par les syndicats.

Annales des sciences politiques. Paris, 1886-1906.

15 juillet et 15 novembre 1904 : Le contrat collectif de louage de travail, par Cailleux.

Annals of the american academy of political and social science. Philadelphie, 1890-1906.

N° de 1900 : Corporations and public welfare.

1. Série de rapports et de conférences sur la nécessité de l'établissement de conseils de conciliation pour pouvoir conclure des accords collectifs.

2. Tous les articles cités ont été consultés à la bibliothèque du Ministère du Commerce, à Paris, ou à la bibliothèque de l'Office du Travail, à Bruxelles.

3. Les *Annales* donnent, dans chaque numéro, une bibliographie des publications les plus récentes.

Der Arbeiterfreund (1). Berlin, 1894-1906.

1905, troisième trimestre : Die Regelung des Arbeitsvertrags in der Baumwoll-industrie Englands durch Arbeitgeber und Arbeiterorganisationen.

Arbeiterwohl. Cologne, 1898-1906.

1903, n° 12 : Geschichte der Organisation der Deutschen Buchdrucker.

Archiv für Socialwissenschaft und Socialpolitik (2). Berlin, 1891-1906.

1900, p. 1 : Die tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, par Lötmar.

1903, p. 344 : Ein Gesetz über Arbeitstarife und kollektivstreitigkeiten, par J. Sigg.

1905, p. 362 : Das Reichgericht wider die Tarifverträge, par Schultz.

L'association catholique. Paris, 1875-1906.

Juillet 1903 : Le contrat collectif de travail, par G. Zamanski.

Février 1905 : Le contrat de travail, par V. de Clercq.

Novembre 1905 : Les syndicats ouvriers en Allemagne, par G. Blondel.

Bulletin du Comité central du travail industriel. Bruxelles, 1895-1906.

Juillet 1902 : Le contrat collectif du travail, par Hubert Valleroux.

Bulletin de la Société d'études législatives. Paris, Rousseau, 1901-1907.

1904, p. 465 : Des conventions collectives relatives aux conditions du travail (3).

1905, p. 445 : Rapport de M. Colin à la commission de revision du Code civil (4).

1. Organe de l'association centrale allemande pour le bien-être des classes laborieuses.

2. Cette revue publie tous les trimestres une bibliographie critique très détaillée. Elle a été fondée en 1888 par H. Braun. Les trois premiers volumes ont été publiés à Tubingen, les autres à Berlin.

3. Cet article est un projet de législation sur le contrat collectif ; le Gouvernement s'est approprié le projet mot pour mot, et il en a fait le projet de loi de 1906 sur le contrat collectif.

4. La plus grande partie de ce rapport a trait aux modifications à faire subir à la législation en matière de contrat de travail. M. Colin précise et délimite les réformes à apporter à notre Code civil.

1905, p. 499 : Rapport sur la question du contrat de travail, par Perreau.

1907, p. 180 : Rapport sur les conventions collectives relatives au contrat de travail, par Colson, p. 208. Le contrat collectif d'après la jurisprudence et les législations étrangères, par Morin.

Bulletin de la Société de législation comparée. Paris, 1870-1906.

1901, p. 86 : Etude sur le Code civil allemand et les ouvriers, par G. Blondel.

Le Correspondant. Paris, 1829-1906.

10 juillet 1905 : Le syndicalisme aux Etats-Unis, par de Witt-Guizot.

Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands (1). Berlin, 1891-1906.

4 février 1901 : Zur Kritik des Arbeitsvertrages.

30 juillet 1905 : Der Tarifvertrag im schweizerischen Zivilrecht.

5 août 1905 : Die Stellung der Gemeinden zu den Tarifverträgen.

Critica sociale. Milan, 1891-1906.

1903, n° 1 : Il contratto di lavoro, par Bonomi.

1903, n° 5 : La legge sul contratto di lavoro.

Deutsche Arbeitgeber Zeitung. Berlin, 1902-1906.

30 avril 1905 : Amerikanische Erfahrungen mit Tarifgemeinschaften.

10 septembre 1905 : Waffenstillstand und Tarifvertrag.

Deutsche Worte. Vienne, 1884-1906.

Octobre 1902 : Arbeitsbedingungen in Neu-Zeeland.

Février 1903 : Der kollektive Arbeitsvertrag.

The Economic journal. Londres, Macmillan, 1890-1906.

1. Organe hebdomadaire, qui publie un aperçu régulier de tous les événements se produisant dans les syndicats allemands comme dans les syndicats des pays étrangers, du mouvement des grèves, de l'organisation intérieure et de l'administration des différents syndicats, des discussions importantes engagées dans les journaux corporatifs, des rapports sur la situation des affaires, sur les procès importants, ainsi que les matériaux de propagande.

C'est une petite revue d'économie sociale du plus grand intérêt, dont il faut consulter et annoter, comme nous l'avons fait, la collection complète.

Mars 1899 : Organised Labor in the United States, par G. Brooks.

L'Économiste français. Paris, 1872-1906.

1897, n° 7 : Le contrat de travail, par Paul Leroy-Beaulieu.
Études professionnelles. Paris, 1906.

15 juillet 1906 : Le contrat de travail et le texte du nouveau projet de loi, par Poisson.

Das Gewerbegericht (1). Berlin, 1896-1906.

1905, n° 5 : Die ältesten der Kaufmannschaft von Berlin über kollektive Arbeitsverträge.

1905, n° 11 : Die Berliner Tarifverträge.

Gunton's magazine. New-York, 1891-1904.

Janvier 1902 : Labor unions and labor contracts, par Ceace.

Janvier 1904 : New Phases on the labor conflict.

Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging. La Haye, 1870-1906.

1905. Tome I : Is wettelijke regeling van het « Collectieve Arbeidscontratt » doenlijk en wenschelijk ; zoo ja, op welke wijze, par P. Nelissen (2).

L'Humanité, Paris, journal quotidien.

9 juillet 1906 : Les conventions collectives, par A. T.

3 octobre 1906 : Des conventions collectives, par Groussier.

L'Humanité nouvelle, Paris, 1897-1906.

Janvier 1900. Le mouvement ouvrier en Suède, par Lindley.

Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik (3). Iéna, 1891-1906.

Octobre 1905 : Der kollektive Arbeitsvertrag als Gegenstand der Gesetzgebung, par Köppe.

Journal of political economy. Chicago, 1897-1906.

1. Organe des tribunaux industriels d'Allemagne, qui sont juges des difficultés soulevées par les conventions collectives.

2. Cette étude écrite par M. Nelissen, conseiller à la Cour de cassation des Pays-Bas, est un excellent résumé des travaux parus sur le contrat collectif aux Pays-Bas et dans les législations étrangères. L'Union des juristes néerlandais, en publiant cette étude très documentée, a entendu jouer le même rôle que la Société française des études législatives, qui a publié une proposition de loi et un rapport sur le contrat de travail.

3. Cette revue, fondée par B. Hildebrand en 1891, publie une bibliographie méthodique et critique de tous les ouvrages et articles de revue concernant les questions sociales.

Septembre 1904 : Collective bargaining in the soaftcoal industry, par Parker.

Mémoires et documents du Musée social (1). Paris, Rousseau, 1902-1906.

Janvier 1902 : La situation économique et sociale des Etats-Unis, par Siegfried.

Février 1902 : La corporation de l'acier aux Etats-Unis, par Willoughby.

Mars 1902 : Les syndicats ouvriers allemands, par Tondeur-Scheffler.

Avril 1905 : Les comités de salaires dans les mines anglaises, par Raynaud.

Septembre 1905 : Les associations patronales pour les relations avec le travail aux Etats-Unis, par Willoughby.

Le mouvement socialiste. Paris, Cornély, 1899-1906.

8 et 15 février 1902 : Les trade-unions devant les tribunaux anglais, par Briquet.

8 février 1902 : La fédération générale des trade-unions, par Macpherson.

15 février, 1^{er} mars, 1^{er} avril et 15 avril 1903 : L'évolution du trade-unionisme, par Remy.

1^{er} avril 1905 : Le mouvement syndical en Hongrie, par Manteau.

Die Neue Zeit (2). Stuttgart, 1883-1906.

1902, n° 22 : Ueber Tarifgemeinschaften, par Feuerstein.

1903, n° 37 : Der Arbeitsvertrag, par Liebknecht.

1904, n° 20 : Eine neue Erscheinung auf dem Gebiet der Tarifvereinbarungen.

1904, n° 26 : Zur Frage der Tarifgemeinschaft, par Hehr.

1904, n° 52 : Zur Frage des Organisationszwanges, par Schnetter.

North American Review. New-York, 1816-1906.

Avril 1904 : Industrial Liberty not industrial Anarchy, par Nelson.

1. Les monographies du Musée social forment la documentation la plus récente sur les conditions du travail moderne. Elles permettent de tenir au courant les manuels et les études d'ensemble de date ancienne.

2. Revue socialiste allemande, où, malgré leur caractère de polémique, les articles ont une valeur scientifique et documentaire.

Août 1904 : The present crisis in trade-union morals, par Adams.

Questions pratiques de législation ouvrière. Paris et Lyon, 1900-1906.

1901, p. 292 : La législation ouvrière en Australie et Nouvelle-Zélande, par Vermale.

I problemi del lavoro. Rome, 1902-1904.

Février 1903 : Il contratto di lavoro e la forma collettiva, par Ratto.

The Quarterly Journal of economics. Boston, 1886-1906.

Novembre 1905 : Employers associations for dealing with labor in the United States, par Willoughby.

La Réforme économique. Paris, 1892-1906.

1904, n° 28 : Le contrat de travail et la grève, par Desmets.

La Réforme sociale (1). Paris, 1881-1906.

16 janvier 1903 : Le contrat collectif de travail, par Raynaud.

1^{er} mai 1903 : Le droit de grève et le contrat de travail.

16 juin 1903 : Le passé et l'avenir du contrat collectif.

16 mai 1904 : Les syndicats professionnels, leur capacité légale, leur avenir.

16 mars, 1^{er} avril 1904 : L'atelier moderne et l'évolution économique.

La République française. Paris, journal quotidien.

2 juillet 1906 : Ouvriers et patrons aux Etats-Unis, par Savary.

5 juillet 1906 : Les conflits du travail : contrats collectifs.

La Révolution Française. Paris, 1881-1906.

1906, p. 326 : Les derniers corps de métiers en France, par Monin.

Riforma sociale. Turin et Rome, 1893-1906.

Avril 1897. Del contratto di lavoro nella legislazione civile.

Revista catolica. Madrid, 1895-1906.

Février 1905. El contrato del trabajo, par Ramos.

Revue d'économie politique. Paris, 1887-1906.

1892, p. 905 : Essai historique sur la législation industrielle de la France sous la Révolution, par Sauzet.

1. Fondée par Le Play, cette revue est surtout intéressante par les comptes rendus des conférences qu'elle organise et où les plus éminents économistes modernes prennent part à une discussion générale sur le sujet de la conférence.

1901, p. 170 : Une forme nouvelle d'organisation du travail, par R. Jay.

1902, p. 47 : Les transformations du contrat de salaire.

1903, p. 272 : La réglementation du contrat de travail en Belgique.

Revue de Paris. Paris, 1894-1906.

1897, p. 912 : La guerre industrielle en Angleterre, par B. et S. Webb.

Revue politique et parlementaire. Paris, 1894-1906.

10 octobre 1903 : Les traités de travail, par Millerand.

10 juillet 1904 : La réforme des syndicats professionnels, par Cabouat.

10 juillet 1906 : Le contrat collectif, par Levandowsky.

Revue sociale catholique. Bruxelles, 1897-1906.

1^{er} avril 1905 : Projet de loi néerlandaise sur le contrat de travail.

Revue Socialiste. Paris, 1885-1906.

Mars 1902 : Le mouvement corporatif en Danemark.

Octobre 1904 : Monsieur Méline et le contrat collectif, par Fournière.

Août 1905 : L'évolution du contrat collectif de travail, par Fournière.

Rivista di diritto commerciale. Milan, 1903-1906.

1904, tome II : I concordati di tariffe.

Schweizerische Blätter für Wirtschafts und Socialpolitik. Bâle, 1893-1906.

1900, n^{os} 10 et 11. Die kollektive Vertragsschliessung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber.

1905, n^o 9. Der Dienstvertrag im Entwurf des Zivilgesetzbuches, par Lotmar.

La science sociale. Paris, 1886-1906.

Janvier 1904 : La nouvelle forme du contrat de travail, par Bureau.

Février 1904 : Le contrat de travail, par Bureau.

Le Siècle. Paris, journal quotidien.

19 septembre 1901 : Compte rendu de « Collective bargaining » de Cree, par Yves Guyot.

Soziale Kultur. M. Gladbach, 1881-1906.

1905, n^o 4 : Freiheit und Gebundenheit des Arbeitsvertrags, par Ott.

Sociale Revue. Essen, 1901-1906.

1903, n^{os} 1 et 2 : Arbeitsvertrag und deutsches Recht.

1903, n^o 4 : Gesellschaftsverhältnis zwischen Arbeit und Kapital.

Sociale Rundschau. Vienne, 1900-1906.

1905, n^o 1. Die Regelung der Arbeitszeit durch Tarifverträge in Deutschland.

Socialistische Monatshefte. Berlin, 1895-1906.

Janvier 1902 : Tarifgemeinschaften, par Legien.

Mars 1905 : Der korporative Arbeitsvertrag, par Schildbach.

Août 1905 : Die Tarifgemeinschaft im Buchdruckgewerbe, par Döblin.

Sociaal weekblad (1). Haarlem, 1898-1906.

1899, n^o 39 : Wettelyke regeling der Arbeidsovereenkomst.

1903, n^o 44 : Collectieve arbeidscontracten.

1905, n^o 5 Arbeidscontract.

1905, n^o 6 : De regeling van het collectief arbeidscontract.

1905, n^o 38 : Het zoogenaende collectieve arbeidscontract.

Studies in history, economics and public law (2). New-York, 1891-1906.

1898 : General strikes and lockouts.

1900 : History of the central unions of labor.

Sociale Praxis (3). Berlin, 1895-1906.

1898, n^o 11 : Der Gesetzentwurf über den Arbeitsvertrag in Belgien.

1899, n^o 38 : Ein Gesetzentwurf über den Arbeitsvertrag in den Niederlanden.

1900, n^o 15 : Der Arbeitervertrag nach dem bürgerlichen Gesetzbuch.

1. On trouvera dans cette revue toutes les polémiques qu'a fait naître dans les Pays-Bas le récent projet de loi sur le contrat de travail. Ces polémiques sont à compléter par les articles parus dans une autre revue néerlandaise moins importante, *Vragen des tijds*.

2. Publiées par l'Université de Columbia, aux Etats-Unis.

3. Cette publication hebdomadaire est la continuation du *Socialpolitisches centralblatt*, 4 volumes, Berlin, 1892-1895 ; et des *Blätter für Sociale Praxis*, 2 volumes, Francfort a Mein, 1893-1894. La *Sociale Praxis* est la meilleure revue allemande sur les questions du travail. Toutes les opinions politiques y sont représentées par les écrivains de tous les partis, et la documentation scientifique en fait un instrument de travail de premier ordre.

1901, n° 42 : Das Tarifamt im deutschen Buchdruckgewerbe.

1902, n° 14 : Versuch einer gesetzlichen Regelung des kollektiven Arbeitsvertrags.

1902, nos 23 à 26 : Die neueste Geschichte des Gewerkvereinswesens im Vereinigten Königreich, par B. et S. Webb.

1902, n° 27 : Schriftliche Arbeitsverträge.

1903, n° 30 : Undeutliche Tarifbestimmungen.

1903, nos 1 à 14 } Stand der Tarifbewegung in Deutschland,
1904, nos 18 à 48 } par F. Imle.

1904, n° 36 : Tarifvereinbarungen in deutschen Gewerben.

1904, n° 38 Schutz den Tarifverträgen.

1904, n° 39 : Die moderne Technik und die Zukunft der Tarifgemeinschaft.

1904, n° 42 : Über Tarifverträge.

1905, n° 29 : Tarifverträge der Berliner Arbeiter.

1905, n° 40 : Einiges über den Gruppenakkord.

1905, n° 49 : Geschäftsbericht des Tarifamts der Buchdrucker.

Le Temps. Paris, journal quotidien.

15 septembre 1904 : Les grèves de Marseille.

24 juin 1906 : Le contrat collectif du travail.

Vragen des tijds. Haarlem. 1874-1906.

Avril 1899 : M. Druckers arbeidsovereenkomst.

Mars et mai 1905 : Het anhangige wetsontwerp tot regeling van het Arbeidscontract.

Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. Tübingen, 1845-1906.

1899, n° 2 : Der gewerbliche Arbeitsvertrag und seine Beschränkungen.

Zeitschrift für Socialwissenschaft. Berlin, 1898-1906.

1899, n° 4 : Der kollektive Arbeitsvertrag.

*Brochures de propagande sur les conventions
collectives de travail.*

Der deutsche Buchbinderverband, sein Zweck und seine Thätigkeit. Stuttgart, 1901.

Protokoll des Gewerkschaftscongress, in Frankfurt am Mein. Francfort ; mai, 1899.

Protokoll über die Verhandlungen des Parteitage der sozialdemokratischen Partei Deutschlands. Berlin, 1905.

Reports of the proceedings of the 24 th. and 25 th. annual convention of the American federation of labor (1). Washington, 1904 et 1905.

Rapports sur les Unions professionnelles à la ligue démocratique belge (2). Bruxelles, 1904 et 1905.

6° Travaux et discussions parlementaires.

Annales parlementaires de Belgique. Bruxelles, 1899.

Séance de la Chambre du 16 mars 1899.

Code civil allemand et Code de commerce allemand ; Paris, Pedone, 1897 et 1900.

Loi belge du 10 mars 1900. Gand, Buyck, 1900.

Loi du 10 février 1900 pour le canton de Genève (3). Genève, 1900.

Projet de Code fédéral suisse. Lausanne 1900.

Proposition de loi, tendant à modifier la loi de 1884, par l'abbé Lemire. *Journal officiel*, 1903, annexe n° 198, p. 550.

Proposition de loi sur la codification du travail, par Dejeante et Groussier. *Journal officiel*, 1903, annexe n° 649, p. 18.

Rapport fait au nom de la commission du travail sur le projet de loi portant codification des lois ouvrières, par Ch. Benoist. Paris, Chambre des députés, 1905, n° 2262.

Projet de loi déposé aux Etats généraux des Pays-Bas sur le contrat de louage de service, par M. Loeff, ministre de justice. La Haye, 1905.

Projet de la Société d'études législatives sur les conventions collectives de travail. Bulletin de la Société d'études législatives, 1904, p. 465.

Projet de loi sur le contrat de travail, déposé par M. Doumergue, ministre du commerce, le 2 juillet 1906. Paris, Chambre des députés, 1906, n° 158.

1. Cf. notamment en tête de chaque compte rendu, le rapport du Président de la fédération américaine du travail.

2. Ces rapports sont rédigés par le Père Rutten, qui est un adepte des conventions collectives de travail.

3. Cf. la traduction *in extenso* de la loi genevoise dans la thèse de Raynaud.

7° Jurisprudence.

Tribunal de commerce de la Seine, 4 février 1892 (Gazette du Palais, 92. I. 221)

Cour de cassation, 1^{er} février 1893 (Sirey, 96. I. 329, note de Wahl. — Pandectes, 94. I. 1, note de Deslandes).

Conseil de prud'hommes de la Seine, 13 avril 1895. (Revue pratique de droit industriel, 1895, p. 205)

Tribunal civil du Havre, 26 octobre 1895 (Dalloz, 96. II. 202).

Tribunal civil de Cholet, 12 février 1897 (Revue des sociétés, 1897, p. 303).

Cour de Bordeaux, 4 juin 1897 (Gazette du Palais, 97. II. 122).

Cour de Grenoble, 6 mai 1902 (Dalloz, 1903. II. 31).

Tribunal civil de Saint-Etienne, 13 juillet 1903 (Questions pratiques de législation ouvrière, 1903, p. 380).

Tribunal civil de Narbonne, 23 juin 1904 (Revue pratique de droit industriel, 1904, p. 265).

Cour de cassation, 25 janvier 1905 (Dalloz, 1905. I. 153, note de Planiol).

Tribunal civil de Château-Gontier, 13 novembre 1906 (Annales du Musée social, février 1907).

Les Conventions Collectives

RELATIVES

AUX CONDITIONS DU TRAVAIL

INTRODUCTION

Si les forces économiques étaient livrées à elles-mêmes, sans frein ni règle, l'état d'antagonisme vers lequel elles tendent spontanément dégènerait rapidement en une lutte qui ne serait pas seulement dangereuse pour la paix et la sécurité sociales, mais qui serait en outre stérile pour les combattants eux-mêmes. En effet, la prospérité matérielle, le développement de la richesse seraient singulièrement entravés, de telle sorte que les uns ne retireraient de leur travail que les salaires suffisants pour des consommations restreintes au minimum, et les autres ne retireraient des capitaux et des instruments de production, dont ils disposeraient d'une manière oppressive, que des bénéfices limités par la restriction même de la consommation et de l'activité économique générales.

C'est pourquoi, après avoir donné aux divers facteurs humains de la production de la richesse de puissants moyens de défense ou de conquête respectives, par la liberté des coalitions et des grèves, par la création des organismes syndicaux, il était indispensable que l'autorité supérieure de l'Etat, planant au-dessus des conflits individuels, intervînt pour poser des limites, pour réglementer la mise en œuvre des revendications, pour canaliser enfin, dans des formes légales et régulières, le déchaînement des immenses forces qu'on venait de libérer.

De ces principes découlent les lois qui assurent la liberté du travail, réglementent les heures de travail, la police des ateliers, l'assurance des accidents, le repos hebdomadaire, etc.

Ainsi, diverses aspirations du monde salarié ont trouvé leur satisfaction par l'autorité même de la loi ; et, du même coup, ce sont autant de sources de conflits qui ont été ou qui seront progressivement taries. Le législateur interviendra encore sur de nombreuses questions qui sollicitent son attention ; mais il ne faut pas se dissimuler que son action trouvera rapidement ses limites, soit dans la complexité croissante de l'industrialisme moderne, soit dans la nécessité fondamentale de laisser à l'initiative et à la liberté individuelles la part la plus large possible et la plus compatible avec les mesures de protection et de justice sociales, dont il a la responsabilité.

Aura-t-il cependant épuisé son rôle et ne lui restera-t-il rien à faire en dehors d'une réglementation directe, dont l'abus peut si facilement opprimer ceux qu'on songe à protéger ? Non, certes.

Quelle est, en effet, la tâche primordiale du législateur ? C'est d'instituer et de formuler le Droit, c'est-à-dire de tracer les cadres généraux dans lesquels viennent se placer les conventions particulières et où tous les rapports juridiques et sociaux qui nous unissent les uns aux autres trouvent un point d'appui, une mesure fixe et régulière. S'imagine-t-on à quelle confusion inextricable on aboutirait si la loi civile n'avait point institué les règles générales de la vente, du prêt, du louage, etc. ? S'imagine-t-on, par suite, à quelles hostilités, à quels débats sans solution aboutiraient les contractants livrés à eux-mêmes ?

Eh bien, ce que la loi a fait pour donner aux obligations et aux contrats civils une base permanente et régulière, il lui reste à l'accomplir à l'égard de ce monde nouveau que la machine et l'usine ont groupé autour d'elles, à l'égard de cette masse de patrons et salariés, qui ne se heurtent le plus souvent dans une mêlée incohérente que parce que les plans généraux de leur action n'ont pas été tracés, parce qu'il ne leur a pas été fourni un instrument juridique à l'aide duquel ils puissent lier leurs prétentions respectives, les formuler et les pacifier en même temps.

Le travail doit donc avoir, comme les obligations et les biens, son code et ses contrats. Mais tandis que les biens font l'objet d'usages et de possessions presque toujours strictement individuels, le travail humain s'effectue le plus souvent par des groupes compacts de salariés, dont les tâches individuelles n'ont de valeur que parce qu'elles convergent en vue d'une production commune. De là la nécessité

de formuler ce droit nouveau, un droit collectif, profondément différent de notre droit civil.

C'est dans cet ordre d'idées qu'il faut se placer pour comprendre la nécessité des conventions collectives de travail régies par la loi, en les considérant à la fois comme un des chapitres les plus importants et les plus nécessaires du futur Code du Travail, et comme un instrument opportun de pacification sociale.

Est-ce à dire que nous considérons les conventions collectives comme la solution de la question sociale ? Non, certes : « Il n'y a pas une question sociale, il y a des questions sociales », a dit Gambetta. Il n'y a pas un problème unique qu'on puisse solutionner par une formule magique. Il y a un problème complexe, hérissé de difficultés multiples ; et chacune d'elles doit être abordée, examinée, résolue séparément et avec méthode. Les conventions collectives aplanissent certaines de ces difficultés. Voilà pourquoi leur importance est de premier ordre. Malheureusement l'organisation professionnelle est encore trop peu développée, dans l'ensemble des pays industriels, pour qu'on puisse considérer les conventions collectives existantes comme l'expression officielle d'une paix définitive.

Certains sociologues, trop pessimistes, se sont empressés d'en conclure que les conventions collectives étaient vouées à un échec certain. A ces adversaires des conventions collectives, on pourra toujours opposer l'argument suivant : qu'est-ce que ces combinaisons qui terminent des grèves parfois longues et funestes, sinon des conventions collectives ? Ne vaut-il pas mieux les conclure d'avance, en tâchant

d'en améliorer le mécanisme, et prévenir des maux imminents, que de les subir ensuite, quels qu'ils puissent être ? Le régime actuel est-il si pacifique et si confortable qu'il faille s'y tenir aussi résolument ?

Ces quelques considérations expliquent les études économiques qui ont été entreprises, dans ces derniers temps, sur les conventions collectives de travail. Il y a près de quarante ans, Brentano a commencé de combattre pour leur réalisation pratique. Plus récemment, Sidney et Béatrice Webb en Angleterre, Fanny Imle en Allemagne, Mitchell aux Etats-Unis ont repris la question et exposé les progrès réalisés jusqu'ici.

Les opinions des sociologues nous sont très précieuses. Elles ont cependant peu de valeur au point de vue juridique. Elles manquent surtout de précision. Le juriste seul peut dégager un objet des contingences qui ne sont pas essentielles ; seul, il peut, dans notre question, considérer les conventions collectives de travail en elles-mêmes, et non comme le produit des syndicats, ou comme la conclusion de la lutte entre employeurs et employés.

Dans notre étude sur les conventions collectives, nous nous proposons de faire mieux ressortir leurs différents aspects : leur formation, leurs divers éléments, leurs effets et enfin leurs sanctions. Malgré leur importance, les conventions collectives sont ignorées du droit civil, et la jurisprudence ne les a reconnues que rarement ; mais si les lois sont muettes en général, il y a un grand nombre de projets législatifs à leur sujet, aussi bien en France qu'à l'étranger. L'étude de ces projets sera la conclusion naturelle de notre travail.

CHAPITRE PREMIER

Définition et nature juridique des conventions collectives de travail.

La convention collective de travail est une entente, de forme très variable, qui intervient entre patrons et ouvriers groupés pour fixer certaines conditions générales d'organisation du travail, notamment le salaire et la durée de ce travail. C'est là un arrangement librement convenu entre les intéressés, mais qui exerce son influence sur les engagements particuliers de travail, sans entrer dans le détail de ceux-ci.

Voilà comment nous apparaît, d'une façon générale, la convention collective de travail. Pour la définir d'une manière plus précise, il convient de la délimiter en la distinguant des entités juridiques analogues.

Posons d'abord en principe que la convention collective est un contrat de droit privé. Elle répond entièrement à ce point de vue à la définition donnée par Savigny du contrat : « Le contrat est une entente entre plusieurs personnes pour aboutir à un accord

de volontés qui détermine la situation juridique des parties (1). » Cependant cette idée n'est pas acceptée par tous, et M. Planiol estime que la convention collective est un pur engagement moral, sans valeur juridique (2).

D'après M. Planiol, le contrat individuel de travail peut seul faire naître un état de droit. La convention collective n'est qu'un traité de paix intervenant après la grève, qui est une véritable guerre économique. C'est une entente sur le terrain industriel qui n'a rien de commun avec une situation juridique déterminée.

Si l'on examine ce qui se passe en Angleterre, on serait tenté de donner raison à M. Planiol. En Angleterre en effet, l'autorité de la convention collective est une autorité sociale, morale, qui résulte de l'influence même des groupements qui l'ont conclue. C'est un « agreement », c'est-à-dire un règlement corporatif volontaire, dont le lien ou l'importance sera plus ou moins efficace selon que la cohésion et la puissance des groupements intéressés sera plus ou moins développée. La convention collective, en Angleterre, est donc un arrangement non contractuel, ce n'est pas un contrat.

Mais si nous constatons de pareils faits en Angleterre, c'est que l'organisation professionnelle y est si parfaite que le législateur n'a pas eu besoin d'intervenir. Il n'en est pas de même en France. La jurisprudence de nos tribunaux et de la Cour de cas-

1. Savigny, *System des heutigen römischen Rechts*, III, 309.

2. Planiol, *Traité de droit civil*, II, n° 1838. — Note dans *Dalloz*, 1903, II, p. 25.

sation a reconnu, le caractère juridique des conventions collectives. Il ne pouvait pas en être autrement avec la loi du 21 mars 1884, qui déclare formellement, dans son article 3, que les syndicats ont pour but la défense des intérêts économiques des parties qu'ils représentent. Comment ce but pourrait-il être atteint si l'on refuse de reconnaître toute valeur juridique aux conventions passées par ces syndicats ?

La théorie de M. Planiol se heurte aussi à la loi du 27 décembre 1892, qui réglemeute les conventions et les sentences arbitrales à la suite de grèves. Quelle serait l'utilité de cette loi, s'il fallait dénier toute efficacité à ces conventions qui ne sont pas autre chose que des conventions collectives ? Enfin les trois décrets du 10 août 1899 (1) et le décret du 17 septembre 1900 (2) ont reconnu officiellement l'existence juridique des conventions collectives.

Il faut remarquer encore que les conventions collectives sont rédigées par écrit, qu'elles prévoient, dans la plupart des cas, des sanctions précises contre la rupture des engagements réciproques, qu'elles contiennent des dispositions sur la légitimation des pouvoirs des parties contractantes, sur la publicité des conventions collectives et sur la limite de leur validité. Tout cela n'aurait aucun sens s'il s'agissait d'un vague traité de paix. En réalité les contractants ont bien entendu s'engager juridiquement.

1. Article 3, n° 1.

2. Article 2, n° 3. Les conseils du travail créés par ce décret ont pour objet de « faciliter les accords syndicaux et les conventions générales entre employeurs et ouvriers. »

Nous avons établi que la convention collective de travail est un contrat, non un simple engagement moral. Comparons-la avec les différentes espèces de contrats analogues pour dégager son individualité.

Il convient d'écarter d'abord les conventions collectives qui ne portent que sur une question de tarif, ce que l'on pourrait appeler les tarifs collectifs. Il y en a de très anciens. On peut en citer un qui date de l'an 301 : l'édit de Dioclétien *de pretiis rerum*. Dans notre siècle, il existe des tarifs des boulangers pour le pain, des bouchers pour la viande, des Compagnies de chemins de fer pour le transport des personnes et des choses, du Ministère de la justice pour les avoués et les notaires, du Ministère des finances pour la douane, etc.

Tous ces tarifs si variés sont bien collectifs, mais ils se séparent nettement des conventions collectives. Ils ne visent pas, en effet, l'organisation générale du travail, mais ils fixent simplement une liste de prix. Ils ont pour base le contrat de vente ou de louage, tandis que la convention collective a pour base unique le contrat de travail. M. Colson, dans son rapport sur les conventions collectives déposé à la Société d'études législatives, compare les conventions collectives aux tarifs de chemins de fer. Mais il fait très justement remarquer que, comme le service des chemins de fer est un service public, les clauses du tarif sont débattues avec les Compagnies, au nom du public, par l'Administration et non par les délégués des intéressés ; de plus elles sont obligatoires pour tout le monde, tandis que la convention collective ne l'est que pour les adhérents ; enfin,

aucune stipulation ne peut être ajoutée à celles du tarif des chemins de fer, tandis que les contrats individuels de travail, qui ne doivent rien contenir de contraire à la convention collective, peuvent en combler les lacunes.

Si nous considérons maintenant les parties contractantes, il faut distinguer des conventions collectives qui interviennent entre patrons et ouvriers les conventions où les tiers jouent un rôle quelconque (1). Le tiers est le plus souvent l'Etat ou un fonctionnaire qui impose une convention aux parties en cause en vertu de son autorité, les Romains auraient dit de son *imperium*. On peut prendre comme type de ces conventions les clauses relatives aux conditions du travail insérées dans les cahiers des charges des travaux publics (2).

Ces clauses sont une œuvre administrative (3) ; or, les conventions collectives sont des contrats privés au premier chef. De plus, ces clauses sont un ordre unilatéral sanctionné et contrôlé par une volonté absolue ; la convention collective est une entente entre deux parties. Avec les unes, c'est une autorité supérieure, un tiers qui impose l'organisation générale du travail. Avec les autres, ce sont deux groupements en présence qui règlent cette organisation.

1. Lotmar, *Arbeitsvertrag*, I, p. 765.

2. Ce sont ces clauses que M. Moissenet assimile aux conventions collectives de travail, à tort selon nous (*Le contrat collectif*, pp. 80 et suiv.).

3. Il n'y a qu'à lire les décrets du 10 août 1899 pour voir qu'ils imposent aux patrons certaines conditions générales de travail en faveur des ouvriers ; on ne peut donc pas dire que ces conditions ont été fixées contractuellement entre la collectivité des ouvriers et la collectivité des patrons.

Mais il faut aller plus loin. Il ne suffit pas que la convention collective émane des employeurs ou des employés. Il faut encore qu'il y ait réciprocité entre les deux parties (1). Or il arrive souvent que la convention, tout en étant collective, est octroyée par les patrons ou imposée par les ouvriers. Les exemples ne manquent pas de ces tarifs unilatéraux. Ainsi lorsqu'un patron rédige son règlement d'atelier, il peut très bien y comprendre des matières relevant de l'organisation générale du travail ; et il impose ce règlement à ses ouvriers sans l'avoir discuté avec eux (2).

Ne sont pas non plus des conventions collectives les contrats passés par les patrons entre eux ou par les ouvriers entre eux. Il est fréquent de voir un syndicat ou une collectivité d'ouvriers rédiger le texte d'une convention collective qu'ils proposeront ensuite à leur patron (3). Il n'y a pas là un contrat, mais simplement une offre, une proposition qui ne se transformera en contrat qu'après l'acceptation du patron. M. Raynaud (4) y voit à tort un « contrat collectif tacite ». Il n'y a là, en réalité, que des pourparlers, des préliminaires, ce qui est d'ailleurs assez fréquent dans la vie économique. Mais il ne faut pas s'arrêter à des analogies apparentes. L'essence de la convention collective est d'être une entente sur les conditions générales du travail, c'est-

1. Lotmar, *Arbeitsvertrag*, I, p. 764.

2. *Statistiques des grèves*, 1895, p. 163 (tarif imposé par la Chambre syndicale de la corporation).

3. *Associations professionnelles*, I, 295 ; — III, 222 ; — III, 402 ; — on lit, par exemple : « Le syndicat des mouleurs en fonte ordonne comme devant faire loi en faveur de tous les syndiqués. »

4. Thèse, p. 142.

à-dire un contrat réciproque, qui doit être discuté à deux.

Il y a même des cas où la réciprocité ne suffit pas pour créer une convention collective : c'est notamment ce qui se produit lorsqu'un syndicat mixte intervient pour réglementer l'organisation générale du travail dans une industrie (1). Les syndicats mixtes sont le plus souvent des groupements confessionnels, que le parti catholique a essayé de développer en France (2). Ils ont pour but de réaliser la paix sociale par une entente entre les patrons et les ouvriers d'une même industrie. Cette entente se traduit par des conventions que rédigent des comités ou des conseils de conciliation et d'arbitrage, composés mi-partie de patrons, mi-partie d'ouvriers (3).

Évidemment il y a bien là un contrat entre une collectivité d'ouvriers et une collectivité de patrons. Mais ce contrat n'est pas une convention collective de travail, car il ne lie que les membres du syndicat mixte, et non l'ensemble des ouvriers ou des patrons d'une même industrie. En réalité, il n'y a pas deux groupements, l'un de patrons, l'autre d'ouvriers, mais un seul groupement mixte qui impose à ses adhérents le respect des statuts.

1. Pic, *Traité de droit industriel*, n° 376 et Boissard, *Le syndicat mixte*.

2. Les syndicats mixtes comptaient en 1903 : 33.431 adhérents. Le principal est le syndicat mixte de l'industrie roubaisienne.

3. Merlin, *Les associations patronales et ouvrières*, p. 186 : « Une des attributions les plus essentielles du syndicat mixte consiste en effet dans la conciliation et l'arbitrage. » Cf. les statuts du syndicat mixte de l'industrie roubaisienne, *Associations professionnelles*, II, p. 388. — Cf. aussi le tarif des forgerons de Brème, F. Imle, *Friedensdokumente*, p. 187.

M. Raynaud, dans sa thèse sur le *Contrat collectif*, range à tort les conventions des syndicats mixtes parmi les contrats collectifs, p. 76.

D'ailleurs, dans la pratique, les conventions passées par les syndicats mixtes sont fort rares, et elles n'offrent pas la généralité et l'importance des conventions passées par les syndicats patronaux et ouvriers, dont le développement est bien plus étendu.

Certains auteurs ont voulu assimiler les conventions collectives au régime du salaire collectif ou des sociétés commerciales de travail (1). Là encore nous sommes en présence d'une erreur manifeste.

Avec le salaire collectif, un groupe d'ouvriers prend à forfait une tâche déterminée, se répartissant au prorata des efforts accomplis, la rémunération de l'entreprise. Ce régime est pratiqué en Russie par les artèles (2), groupes d'ouvriers du même village ou de la même région organisés sous la conduite d'un ancien ouï staroste, qui traite avec les employeurs à temps ou à forfait pour les travaux à exécuter. Ce même salaire collectif se retrouve dans les mines belges, chez les dockers de Londres, les tuiliers de Marseille, et surtout dans l'imprimerie (3). C'est ainsi que la « Société anonyme de composition, impression et distribution des journaux officiels de la République française » a été fondée, il y a vingt-cinq ans, sur le type de la commandite, et qu'elle confectionne à l'entreprise le *Journal officiel* et ses annexes. Ce salaire collectif est exactement celui que recom-

1. Fournière, *Ouvriers et patrons*, pp. 88 et suiv. — Moissenet, *Le contrat collectif*, pp. 66 et suiv. — Yves Guyot, *Les conflits du travail et leur solution*.

2. Cf. Apostol, *L'artèle et la coopération en Russie*, Paris, Guillaumin 1899.

3. Cf. *Associations professionnelles*, I. p. 778.

mande Yves Guyot dans son livre *Les conflits du travail et leur condition*. D'après lui, les ouvriers doivent s'associer pour mettre en valeur leur marchandise travail, et il préconise en conséquence l'organisation des sociétés commerciales de travail, qui ne sont en somme que des coopératives de main-d'œuvre.

Ce mode de contracter se rapproche beaucoup de la convention collective. On peut même y voir une forme incomplète, évolutive de la convention collective. Il est possible en effet que, dans un avenir rapproché, ces associations de commandite, temporaires et limitées, deviennent permanentes et illimitées, c'est-à-dire que les syndicats se chargent eux-mêmes, par une convention collective avec un patron ou une compagnie, de toute entreprise rentrant dans leurs métiers.

Mais, en l'état actuel, le salaire collectif n'est pas une convention collective. Le projet de loi sur le contrat de travail déposé le 2 juillet 1906 à la Chambre des députés par M. Doumergue, ministre du Commerce, a nettement distingué ces deux formes de contracter en désignant le salaire collectif sous le nom de contrat d'équipe (1). Or le contrat d'équipe est un contrat temporaire qui intervient à l'occasion d'un travail déterminé ; la convention collective, au contraire, est un contrat, sinon permanent, du moins de longue durée, réglementant l'organisation générale du travail.

Nous croyons avoir ainsi dégagé les conventions

1. Article 4 : Le contrat de travail est dit contrat d'équipe lorsqu'il se forme entre un employeur et une collectivité d'employés ou les représentants de celle-ci.

collectives des formes analogues que l'on rencontre dans notre droit industriel. Nous avons établi, d'autre part, que les conventions collectives étaient des contrats de droit privé. Il nous reste à examiner si l'on peut identifier les conventions collectives avec une des formes de contracter de notre droit.

Certains auteurs ont prétendu que les conventions collectives étaient une forme de compromis (1). Il y a, en effet, des points communs entre ces deux opérations juridiques. Le compromis intervient à la suite de concessions réciproques des parties ; or, c'est ce qui se produit dans la grande majorité des cas pour les conventions collectives (2). Cependant ces concessions réciproques sont de l'essence du compromis, tandis qu'elles ne se rencontrent pas forcément dans toutes les conventions collectives. Un projet de convention collective peut très bien être accepté sans modifications par les deux parties qui tombent d'accord sur tous les points du projet. De plus, même lorsque nous nous trouvons en face de concessions réciproques, celles-ci ne sont qu'un fait accidentel, non un fait essentiel, pour la convention collective. Ainsi, dans un contrat de vente ou de louage, il peut y avoir des concessions réciproques, sans que l'acte juridique soit transformé pour cela : il reste une vente ou un louage et ne devient pas un compromis.

D'autre part, le compromis, d'après sa définition même, intervient pour mettre fin à une incertitude

1. En Amérique et en Angleterre, les professeurs de science politique ont une tendance à considérer les conventions comme un compromis ; Cf. notamment Gilman, *Methods of industrial peace*.

2. Schmeltzer, *Tarifgemeinschaften*, p. 118.

ou à une contestation entre deux parties. Il n'en est pas forcément ainsi de la convention collective, qui peut très bien être conclue au milieu de la paix la plus parfaite.

Enfin, avec le compromis, les parties se trouvent en présence d'une incertitude ou d'une contestation au sujet d'un fait actuel. Il n'en est pas du tout de même pour la convention collective, les parties qui la concluent étant en présence de faits à venir, c'est-à-dire les futurs contrats individuels de travail. Le compromis, comme la convention collective, crée une situation juridique. Mais tandis que, pour le compromis, il s'agit d'une situation juridique déterminée qui succède à une situation indéterminée ou contestée, pour la convention collective, c'est une situation juridique nouvelle qui remplace entièrement la situation juridique antérieure.

Il nous reste à examiner une dernière hypothèse ; la convention collective est-elle un contrat de travail (1) ? Il n'y a pas de doute possible : nous devons répondre par la négative. Par contrat de travail, on entend un contrat où un individu engage à un autre son travail moyennant un salaire. Sans doute, dans un grand nombre de conventions collectives, conclues au lendemain de grèves, il y a cette clause que tous les contractants reprendront le travail le même jour, visant ainsi un travail déterminé. Mais cette clause n'est pas de l'essence de la convention collective. Elle fait souvent défaut, et surtout, ce n'est

1. C'est la théorie soutenue par Raynaud, dans sa thèse sur le *Contrat collectif*. Aussi plusieurs de ses conclusions paraissent-elles faussées par cette théorie erronée. MM. Fontaine et Picquenard ont vivement critiqué cette théorie et la thèse de Raynaud dans leur opuscule : *Louage de travail*.

qu'une disposition transitoire qui ne vise que le présent. La convention collective, dans ses éléments permanents, habituels et essentiels, qui seuls doivent servir à la caractériser, n'est pas un contrat de travail, parce qu'elle n'oblige personne à un travail, ni personne au paiement d'un salaire, ou encore parce qu'elle ne prévoit pas de prestation positive entre des individus déterminés, mais seulement des règles générales pour des contrats de travail à venir et indéterminés. Comme l'a fort bien dit Lotmar (1), « la convention collective prévoit le *comment* des contrats de travail futurs ; elle ne dit pas *si* il y en aura ou *qu'il* y en aura. »

A un autre point de vue, la convention collective diffère du contrat de travail par son but : elle tend en effet à créer un droit de créance au profit du travail ouvrier sur le capital patronal. Or ce droit est tout à fait différent de celui que l'ouvrier isolé tient de son contrat de travail. Celui-ci est le prix d'une énergie humaine qu'il suffit au patron d'entretenir, étant donnée la concurrence ouvrière et la nécessité de vivre. Au contraire, dans la convention collective ce qui est promis c'est du travail, dont l'entente formelle des ouvriers permet de fixer le salaire bien au-dessus de ce qui est nécessaire à l'entretien de l'énergie de chaque ouvrier.

Il ne faudrait pas croire davantage que la convention collective est un contrat préliminaire du contrat de travail (2). Il est vrai que la convention collective conclue à la suite d'une grève stipule souvent qu'un

1. Lotmar, *Arbeitsvertrag*, I, p. 769.

2. Rosner, *Der Kollektivvertrag*, Vienne, 1903.

certain nombre d'ouvriers renvoyés devront être repris ; et pour ces ouvriers la convention collective est bien un contrat préliminaire à leur contrat de travail futur. Mais il ne s'agit là que d'une disposition partielle et transitoire. En réalité, l'ouvrier qui adhère à une convention collective est entièrement libre juridiquement de disposer de son travail au profit de qui il voudra ; et le patron, de son côté, bien qu'ayant adhéré à la convention collective, est entièrement maître de son travail et du choix des ouvriers par qui il le fera exécuter. Un précontrat vise des individus déterminés ; or la convention collective est par essence indéterminée.

Nous n'avons examiné jusqu'ici que le côté négatif de la question. La convention collective n'est ni un compromis, ni un contrat de travail, ni le précontrat d'un contrat de travail. Voyons ce qu'elle est, ce qu'est sa nature juridique positive. La question serait facile à résoudre si les éléments des conventions collectives n'étaient pas aussi variés et aussi complexes qu'ils le sont d'ordinaire (2).

Certains auteurs rattachent les conventions collectives à la théorie du mandat. Remarquons tout d'abord qu'ils n'envisagent qu'une partie de la question. Ils considèrent en effet qu'il y a une véritable procuration donnée par les syndiqués au syndicat pour passer la convention collective. Ils laissent

1. Il n'y a qu'à comparer entre eux les exemples des conventions collectives donnés par le *Bulletin of the bureau of labor*, — nos 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 55 et 56 — pour faire ressortir l'extrême diversité de leurs dispositions. Pour l'Allemagne, on retrouve la même diversité dans les tableaux comparatifs des conventions collectives pour un même métier, dressés par Fanny Imle, dans son livre *Gewerbliche Friedensdokumente*.

donc entièrement de côté les cas où la convention collective est conclue par des groupements ou des coalitions autres que les syndicats.

Mais passons. Il ne suffit pas de parler de mandat ; il faut encore préciser. S'agit-il de mandat conventionnel ou de mandat légal ? L'idée de mandat conventionnel est difficilement défendable. En effet, en vertu de l'article 1984 du Code civil, le mandat suppose une procuration. Or, il arrive souvent qu'une convention collective est conclue par un syndicat, alors que quelques-uns ou même un grand nombre de membres du syndicat (dans tous les cas la minorité tout au moins) s'opposent à la reprise du travail ou refusent d'adhérer aux conditions générales du travail posées par la convention. Peut-on parler de procuration dans ce cas-là ? Certainement non, puisque le syndicat a agi contre la volonté de certains de ses membres.

Il est vrai qu'on objecte que le mandat du syndicat résulte suffisamment d'une délibération de l'assemblée prise à la majorité des membres présents, qu'on peut même prévoir dans les statuts une majorité spéciale et qu'on peut fort bien dire que la minorité opposante sera englobée dans la représentation.

Admettons ces objections. Il en résultera que la qualité de mandataire, reconnue au syndicat, impliquera forcément son effacement de l'acte qu'il a passé. Cet acte sera considéré, au point de vue juridique, comme ayant été directement passé entre patrons et ouvriers. Et alors, toute l'utilité des conventions collectives disparaît, puisque le syndicat ne pourrait plus ester en justice pour l'exécution de ces

conventions, ce qui est un des principes essentiels de leur efficacité.

On peut d'ailleurs invoquer un autre argument. Comment admettre le mandat conventionnel en présence de l'article 3 de la loi de 1884 ? L'article 3 mandate les syndicats pour la représentation des intérêts professionnels de leurs membres. Le mandat conventionnel est donc inutile. Si ce mandat conventionnel est conçu de façon à permettre au syndicat de passer des actes qu'il n'a pas le droit de passer en vertu de l'article 3, il faut admettre qu'il y a violation de cet article, ou bien le considérer comme lettre morte, ce qui est inadmissible (1).

Reste l'hypothèse du mandat légal. Elle n'est pas plus admissible que la précédente, car il n'existe pas dans nos Codes ni dans nos lois spéciales d'article donnant aux syndicats le pouvoir d'obliger leurs membres, ou forçant les membres du syndicat à ne choisir d'autre représentant que le syndicat. Non seulement de pareilles dispositions sont contraires à la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, mais encore, au point de vue pratique, quel serait le syndicat mandataire légal d'une profession lorsqu'il y a plusieurs syndicats constitués pour cette unique profession ? C'est la preuve irréfutable qu'il n'y a pas un mandat légal, tel qu'il est défini par notre Code civil.

En réalité, nous sommes obligé de constater que nous nous trouvons en matière de conventions col-

1. Cette théorie du mandat conventionnel a été excellemment critiquée par Moissenet, dans sa thèse sur *Les Contrats collectifs*, p. 170. — Cf. aussi Sirey, 1896, I, 331, en note.

lectives, en présence d'un mandat légal d'un genre spécial (1). Le syndicat, en effet, n'a pas besoin d'une procuration spéciale pour chaque cas particulier. Il est considéré *à priori* comme le représentant nécessaire de ses membres. Le syndicat, même à défaut de mandat, peut engager personnellement ses membres vis-à-vis des tiers, sous réserve de leur démission du syndicat (2). Enfin, tous les membres du syndicat, entrant dans le syndicat après qu'il a passé une convention collective, sont soumis à toutes les obligations et bénéficient de tous les avantages de cette convention et des engagements pris par les syndicats.

Le décret du 17 septembre 1900 est d'ailleurs venu confirmer cette manière de voir, en décidant que les syndicats professionnels avaient le droit, en vertu de l'article 3 de la loi de 1884 « de provoquer des accords entre patrons et ouvriers ». Ils ne sont donc pas les mandataires forcés entre employeurs et employés. Mais ils sont invités par le législateur à jouer ce rôle le plus souvent possible.

Il est donc peut-être plus juste de ne pas parler de mandat en notre matière, plutôt que d'admettre un mandat d'un genre aussi spécial. Cette conclusion s'applique, à plus forte raison, aux conventions collectives conclues par des groupements autres que les syndicats, par des associations de la loi de 1901 par exemple (3). Ces associations ne pour-

1. C'est la théorie à laquelle se rallie M. Hubert-Valleroux, *Réforme sociale*, 1^{er} septembre 1898, p. 314. En ce sens, l'arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} février 1893.

2. P. Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, n° 444.

3. Trouillot et Chapsal. *Du contrat d'association*, p. 400. — Moissenet, *Thèse*, p. 212.

raient pas être considérées comme mandatées en vertu de la loi de 1884 : il faudrait une disposition formelle des statuts à cet égard ou un mandat conventionnel de chacun des membres de l'association.

On a songé encore à expliquer les conventions collectives par la théorie de la stipulation pour autrui. On a dit, aux termes de l'article 1121 du Code civil : « On peut stipuler au profit d'un tiers lorsque telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même. » Or, ces éléments de la stipulation pour autrui, nous les retrouverons, a-t-on dit, dans les conventions collectives. Les tiers, ce sont les ouvriers, au profit desquels le syndicat stipule telles conditions du travail qu'il peut obtenir. La condition nécessaire à la validité de la stipulation, c'est la promesse faite par le syndicat au patron, non pas de fournir les ouvriers ou de faire le travail, mais de « faire son possible » pour que le travail soit repris ou continué aux conditions agréées (1).

Contre cette théorie, nous développerons deux arguments : 1^o) Comment peut-on considérer comme une obligation juridique le fait par le syndicat « de faire son possible » pour que le travail soit repris ? Je sais bien qu'un intérêt moral suffit à légitimer une stipulation pour autrui : encore faut-il que cet intérêt moral repose sur un fondement juridique. Or, la promesse de faire son possible n'est rien. Le syndicat n'a pas eu l'intention d'engager ce patri-

1. C'est la théorie qui a été longuement développée par Raynaud. *Le contrat collectif du travail*, pp. 282 et suiv. — Dans son ensemble, la théorie de la stipulation pour autrui a été étudiée par Lambert. *Du contrat en faveur de tiers*. — Cf. p. 354, le passage concernant les conventions collectives.

moine commun pour le cas où les ouvriers ne ratifieraient pas l'acceptation par le syndicat de nouvelles conditions du travail. Et d'ailleurs le patron ne compte pas davantage sur cette responsabilité du syndicat pour le cas de non ratification des conditions accordées ; il sait fort bien que cette responsabilité serait le plus souvent illusoire.

2° Pour qu'une stipulation pour autrui soit valable, il faut que le stipulant s'oblige à une prestation. Or, par sa nature même, la convention collective n'oblige aucun des contractants à une prestation quelconque. La convention collective ne devient juridiquement efficace qu'autant que des contrats individuels de travail sont ultérieurement conclus ; on ne peut donc pas dire que par elle-même, elle crée une prestation ou une obligation.

Remarquons enfin qu'il est bien extraordinaire de prétendre que les ouvriers sont les tiers au profit desquels la stipulation a lieu. Les ouvriers sont bien plutôt au contraire les parties directement intéressées à la convention.

Pour tous ces motifs, la stipulation pour autrui ne peut pas donner une base légale aux effets juridiques produits par les conventions collectives.

Comment convient-il donc de qualifier et de définir la convention collective ? La convention collective est un arrangement, un règlement débattu d'intérêts, entre deux groupes, à l'effet de servir de base aux contrats de travail proprement dits qui demeurent individuels. Il est, si l'on veut, la loi volontaire des conventions à venir ; c'est-à-dire que les contrats

spéciaux devront s'y référer, s'interpréter par lui, s'y conformer loyalement.

La convention collective est donc une sorte de situation juridique différente à la fois du contrat proprement dit qui *lie* les parties par un lien volontaire et juridique, du règlement qui les lie d'un lien juridique encore mais impératif.

L'autorité de la convention collective est double. C'est une autorité sociale, morale, qui résulte de l'influence même des institutions qui lui ont donné naissance et en ont amené la réalisation. C'est aussi une autorité juridique. Il est vrai qu'elle est discutée ; mais il y a tout au moins une portée *minima* sur laquelle tout le monde est d'accord. Les contrats particuliers intervenus pendant la durée d'un tel arrangement sont naturellement conclus en conformité avec lui, ils reposent sur lui, et par conséquent les éléments généraux de l'arrangement collectif font corps avec ces contrats, par interprétation même de la volonté des parties.

Il y a là une analogie juridique avec ce qu'est, à défaut de lois spéciales, un règlement d'atelier. Le règlement d'atelier en lui-même n'est à aucun point de vue un contrat ; il est même fait de façon unilatérale, mais il fixe les éléments généraux sur lesquels se greffent et auxquels se conforment les contrats de travail particuliers ; à ce titre il fait alors partie fondamentale de ces contrats de travail.

On pourrait en dire autant, plus justement encore, des règlements corporatifs. Sont-ils autre chose que des sortes de conventions collectives, tant que

le pouvoir public ne les sanctionne pas par mesure d'ordre public (1) ?

En réalité donc, la convention collective est bien le contrat corporatif ou le règlement corporatif volontaire, dont le lien sera plus ou moins efficace selon que la cohésion et l'éducation des groupes intéressés sera plus ou moins développée.

Si le terme de règlement substitué à celui de contrat, paraît inexact et excessif, et il l'est en réalité presque toujours, l'arrangement prend en somme le caractère et la portée juridique d'un usage ou d'une disposition publiquement déclarée, reconnue et acceptée ; c'est donc encore une interprétation autorisée de la volonté des parties, à défaut de stipulation plus précise.

On le voit, le vrai caractère, la nature de ces arrangements n'est pas bien fixé ; il n'est pas toujours identique (2). On voit combien vague est une notion où les idées de contrat, de règlement, d'entente, d'usage, se pénètrent et prévalent suivant les pays et suivant le mode dont l'arrangement se réalise. On ne s'étonnera pas de la divergence de vues qui a séparé sur son caractère contractuel les membres de la commission des États généraux hollandais, et la réponse du ministre de la Justice qui a

1. Ces idées ont été émises par Lotmar, mais d'une façon plutôt hésitante. MM. Rundstein et Huglin les ont développées en Allemagne, dans leurs études sur les conventions collectives envisagées au point de vue de leur nature juridique.

2. C'est l'opinion de M. Nelissen, conseiller à la Cour de cassation des Pays-Bas, qui a entrepris de démontrer devant la Société des juristes néerlandais que toute la théorie de la nature juridique des conventions collectives serait à édifier plus tard, sans qu'on puisse les rattacher à une forme juridique actuelle.

Cf. *Travaux de l'union juridique des Pays-Bas*, année 1905.

reconnu sa différence de nature ; car il glisse « entre la loi et les contrats de travail un nouveau facteur » leur préparant le terrain et les consolidant juridiquement.

Une conclusion ressort avec évidence de toutes ces considérations qui nous montrent des conceptions si variées en droit et en fait, depuis l'entente jusqu'au règlement corporatif, depuis le contrat de travail jusqu'à la stipulation. Il serait surperflu de vouloir rattacher la convention collective à un type juridique déterminé de notre droit civil. Nous ne pouvons que nous rallier sur ce point à l'opinion de M. Jay, reprise plus récemment par M. Massé : « La convention collective de travail avec sa vitalité prodigieuse et sa force d'expansion brise les vieux cadres et exige qu'on cherche pour elle, sans l'étriquer dans les formes actuellement existantes, quelque théorie nouvelle et complète, plus unifiée, débarrassée de tout le fatras juridique venu du droit romain et dégagée des expériences d'un autre âge dont la tradition est rompue (1). »

La convention collective nous apparaît donc comme un contrat innommé, *sui generis*, que l'on ne peut rattacher à aucun concept juridique précis, parce qu'elle est une modalité nouvelle de contracter entre le monde du capital et le monde du travail.

Ce qui prédomine dans ce contrat innommé, ce sont les dispositions sur le salaire et le travail.

1. Jay, *Revue pratique de droit industriel*, 1904, p. 310. — Massé, *Législation du travail*, p. 235. — Geny, note dans les *Pandectes françaises*, 1898, II, 246. — C'est la même opinion qui a été admise en Allemagne par Lotmar, *Arbeitsvertrag*, I, p. 770, et par Rundstein. *Tarifverträge*, p. 73.

C'est là l'essence de la convention collective. Il peut y avoir une foule d'autres dispositions, mais elles sont ou transitoires ou facultatives. Toutes ces dispositions concernent les conditions futures des contrats de travail individuels à venir. Par conséquent la convention collective présuppose tout au moins une pluralité du côté des ouvriers. Du côté patronal, en effet, on peut dire qu'avec les grandes entreprises industrielles modernes un patron puissant forme à lui seul une coalition rigide.

Cependant un contrat passé par un seul patron avec une pluralité d'ouvriers n'est pas forcément une convention collective. Il peut n'y avoir dans cette façon de procéder que plusieurs contrats individuels accolés dans un même acte : c'est alors une convention plurale, non une convention collective. Il y a, au contraire, convention collective si le contrat vise les conditions du travail des ouvriers d'une façon générale et pour une période déterminée. Le projet d'une convention collective ne peut donc émaner que d'une pluralité d'ouvriers, d'un patron, ou d'une pluralité de patrons. L'adjonction ou l'adhésion, par la suite, de nouveaux membres ne change rien à la situation ; car elle ne modifie pas l'identité de la convention collective.

Nous en arrivons ainsi à cette définition de la convention collective : « *une réglementation contractuelle préalable des conditions du travail, entre un ou plusieurs employeurs d'un côté, et une collectivité d'employés de l'autre côté.* »

Cette définition n'est d'ailleurs que le résumé de l'article 12 du nouveau projet de loi sur le contrat

de travail (1) qui est ainsi conçu : « Préalablement à la formation du contrat individuel de travail des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit pour tout autre procédé. Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions. »

On pourra blâmer cette définition, la trouver vague et par conséquent inacceptable, c'est elle qui, selon nous, rend le mieux l'imprécision de la nature juridique des conventions collectives, qui, tout en présentant des analogies avec un grand nombre de modalités juridiques voisines, ne se rattache directement ni complètement à aucune d'entre elles.

1. Projet de loi du 2 juillet 1906. Chambre des députés, session de 1906, n° 158.

CHAPITRE II

Histoire des conventions collectives de travail. Leur origine. Leur extension moderne.

Nous avons vu comment on peut définir la convention collective de travail. Il s'agit maintenant de rechercher l'histoire de cette forme nouvelle de contracter, comment cette institution est née dans les différents pays, et le développement qu'elle a atteint au début du xx^e siècle.

La convention collective ayant pour base l'entente des groupements ouvriers et patronaux, on ne peut la concevoir que dans les pays qui admettent la liberté d'association. Or, comme la liberté d'association est de date récente, puisqu'elle ne remonte qu'au début du xix^e siècle, les conventions collectives n'ont pu apparaître que dans la période tout à fait moderne de l'histoire.

1. — *Histoire des conventions collectives de travail en France.*

En France, c'est la loi du 21 mars 1884 qui a créé les syndicats professionnels. Ce n'est donc que dans ces dernières années que les conventions collectives ont commencé à apparaître.

Au Moyen âge et jusqu'en 1789, le travail est réglementé en France par des conventions individuelles, conclues entre le maître et l'ouvrier (1). Ni l'un ni l'autre ne sont complètement libres de former ou de ne pas former le contrat de travail ; leur attitude respective est déterminée par la loi du métier, par les intérêts collectifs de la maîtrise et du compagnonnage. Mais au moment où la convention se passe, le maître et le compagnon seuls sont en face l'un de l'autre.

Les conventions collectives ne pouvaient donc pas fonctionner avec le régime des corporations. Cependant, on peut citer des exemples de salaire collectif dans un certain nombre de métiers qui renfermaient dans leur sein deux espèces de communautés, d'une part une communauté capitaliste, de l'autre une ou plusieurs communautés travailleuses.

C'est ainsi que dans la draperie (2), nous rencontrons d'une part une association de marchands-drapiers, qui ne fournissent à cette industrie que le capital et la matière première, et, d'autre part, les associations de tondeurs, tisserands ou cardeurs, dont les maîtres sont en réalité des ouvriers-entrepreneurs, qui traitent avec les drapiers et leur louent tant leur travail personnel que celui des compagnons qu'ils groupent autour d'eux. De même pour la soierie, où en face des maîtres qui donnent l'ouvrage se trouvent des communautés de moulineurs, de dévi-

1. Hauser. *Ouvriers du temps passé*, pp. 66 et suiv. — Levasseur, *Histoire des classes ouvrières avant 1789*, notamment dans la conclusion qui est une vue d'ensemble sur l'histoire du travail en France des origines à la Révolution française.

2. Hauser. *Ouvriers du temps passé*, p. 70.

deuses et de fileuses. De même enfin pour les communautés de bouchers (1) qui louent leurs étaux à des corporations de bouchers exerçant leur métier. On peut dire que ces exemples se rapprochent de notre contrat d'équipe moderne. Quant à la convention collective proprement dite, elle est inconnue.

Dès le début de la Révolution de 1789, l'Assemblée constituante proclama la liberté du travail. Des coalitions ou des groupements professionnels se formèrent aussitôt, presque exclusivement à Paris, pour améliorer les salaires et les conditions du travail des ouvriers. Les compagnons charpentiers et imprimeurs notamment firent les plus grands efforts, dès cette époque, pour implanter en France les conventions collectives de travail.

Les compagnons typographes de Paris avaient rédigé le 27 juin 1790 un règlement général pour le corps typographique (2). Ce règlement, divisé en trois titres, neuf chapitres et cinquante-deux articles, était un projet de convention collective pour l'ensemble de la profession. Mais les documents précis nous font défaut pour une exacte appréciation.

Nous sommes mieux renseignés sur les compagnons charpentiers. Les charpentiers avaient formé un véritable syndicat, sous le titre d'« Union fraternelle des ouvriers en l'art de la charpente » (3). Ce syndicat fut chargé, aux termes mêmes d'une délibération du 18 avril 1791, « d'inviter les ci-devant

1. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières avant 1789*, t. II, p. 93.

2. Sigismond Lacroix, *Actes de la Commune de Paris*, t. III, p. 711 ; t. II, p. 49.

3. *Les Révolutions de Paris*, n° des 7-14 mai 1791.

maîtres à se joindre à eux, afin d'établir, de concert, des règlements qui assurassent aux uns et aux autres un gain proportionnel ». Sur le refus des patrons, les compagnons rédigèrent un règlement en huit articles qu'ils demandaient à la municipalité de faire accepter par les patrons, à titre de médiatrice (1).

La convention collective venait de faire sa première apparition. Elle devait rapidement disparaître, la Constituante déclarant illégales les coalitions, par suite d'une fausse appréciation du principe de la liberté du travail (2).

Ce fut d'abord la Commune de Paris qui rédigea, le 26 avril 1791 une proclamation aux ouvriers, ainsi conçue (3) : « Le Corps municipal est instruit que des ouvriers de quelques professions se réunissent journellement en très grand nombre, se coalisent au lieu d'employer leur temps au travail, délibèrent et font des arrêtés par lesquels ils taxent arbitrairement le prix de leurs journées. De pareilles coalitions sont une violation de la loi, une atteinte portée à l'intérêt général et le moyen de réduire ceux qui les auraient faites à l'indigence par la cessation ou la suspension des travaux qu'elles produiraient infailliblement. »

La proclamation restant sans effet, il fallut ordon-

1. Sigismond Lacroix, *Actes de la Commune de Paris*, t. III, p. 700.

2. Jean Jaurès, *Histoire socialiste*, t. I, p. 605-630. Ces pages sont une excellente critique de l'œuvre de la Constituante en matière de législation du travail.

3. *Le Moniteur*, n° du 29 avril 1791 ; — Sigismond Lacroix, *Actes de la Commune de Paris*, t. IV, pp. 8 et 9.

ner. La Commune prit un arrêté, le 4 mai 1791 (1), qui déclara « nuls, inconstitutionnels, et non obligatoires, des arrêtés pris par des ouvriers de différentes professions pour s'interdire respectivement et pour interdire à tous autres ouvriers le droit de travailler à d'autres prix que ceux fixés par les dits arrêtés » et fit « défense à tous ouvriers d'en prendre à l'avenir de semblables, car le prix du travail doit être fixé de gré à gré entre les ouvriers et ceux qui les emploient ».

Les coalitions continuèrent. La municipalité s'adressa alors à l'Assemblée Constituante en la priant de lui donner des armes légales pour la répression. L'Assemblée les lui fournit en votant, sans discussion, sur le rapport de Chapelier, la fameuse loi du 14 juin 1791, qui, se fondant sur l'anéantissement légal de toutes les corporations, défendait les coalitions ou associations ouvrières sous peine d'amende et de prison (2). Chapelier déclarait en effet dans son rapport « que le but des assemblées syndicales était de recréer les corporations anéanties, tandis que, si l'on remonte au principe, c'est aux conventions libres d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier ; c'est ensuite à l'ouvrier seul à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe. »

Quant à la loi du 14 juin 1791 (3), elle comprenait

1. *Histoire Parlementaire*, t. X, p. 102 ; — Sigismond Lacroix, *Actes de la Commune de Paris*, t. IV, pp. 123 et 124.

2. Sur la loi Chapelier, voir Raynaud, *Thèse sur le contrat collectif*, p. 17-25 ; — Levasseur, *Histoire des classes ouvrières de 1789 à nos jours*, t. I, pp. 50-56 ; — Sigismond Lacroix, *Actes de la Commune de Paris*, t. IV, pp. 354-357.

3. *Archives Parlementaires*, t. XXVII, pp. 210-212, séance du 14 juin 1791.

huit articles, dont un, l'article 2, condamnait pour toujours les conventions collectives de travail : « Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont une boutique ouverte, les ouvriers d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ». L'article 4 de la loi sanctionnait cette disposition par des peines sévères.

Mais le besoin de se réunir était si grand parmi les patrons et les ouvriers que les réunions se firent malgré la prohibition de la loi de 1791. Ce n'est plus la corporation de l'ancien régime, c'est l'association professionnelle qui naît en France après la Révolution. Cependant la loi Chapelier avait été renforcée par la loi du 22 germinal an XI (1), et par les dispositions des articles 414, 415 et 416 du Code pénal, qui proscrivaient et punissaient les coalitions industrielles.

Malgré tous ces obstacles, la première chambre syndicale fut fondée en 1808 (2). Elle comprenait les entrepreneurs de bâtiments, charpentiers et maçons. Ce groupe se grossit de plus en plus jusqu'en 1848 où il devint une association de patrons de onze professions différentes.

L'exemple fut suivi et le premier devoir des chambres syndicales fut d'établir des tarifs généraux réglementant leur industrie. C'est ainsi qu'en 1817, nous

1. Articles 6 et 7.

2. Cf. Merlin, *Les associations ouvrières et patronales*, p. 129.

voyons pour la première fois une convention collective recevoir une sanction publique (1). En octobre 1817, les ouvriers chapeliers lyonnais s'étaient mis en grève pour obtenir un tarif fixe et un relèvement des salaires. Ils étaient groupés en une forte association, d'ailleurs illégale, nommée la Bourse commune, et qui était une transformation de leur antique confrérie. Ils obtinrent des employeurs l'établissement d'un tarif (2), et cette convention collective fut sanctionnée par une ordonnance du maire de Lyon, approuvée par le préfet du Rhône. Ici, nous voyons apparaître la puissance publique, intervenant pour homologuer une convention collective, lui donner toute sa force devant les tribunaux.

En 1831, à Lyon également, les ouvriers de la soie, les canuts, s'agitent et s'organisent pour l'établissement d'un tarif (3). Les employeurs, sur les instances du préfet, acceptent de nommer des délégués qui s'abouchent avec ceux des ouvriers. Cette commission mixte élabore un tarif, signé par les représentants des fabricants et ceux des canuts. Mais le gouvernement de Casimir Périer intervient, qui désavoue l'initiative du préfet, et c'est l'annulation brutale de la convention collective, la rupture de toute entente entre les employeurs et les employés. Aujourd'hui, au contraire, les pouvoirs publics, loin de désavouer leurs fonctionnaires, les poussent à s'entremettre dans les conflits et à obtenir des accords qui y mettent fin, c'est-à-dire des conventions collectives de travail.

1. *Revue Socialiste*, août 1905, p. 139.

2. *Associations professionnelles*, t. II, p. 540.

3. *Associations professionnelles*, t. II, p. 242 et suiv.

Les typographes avaient fondé, en 1839, la Société typographique de Paris (1), qui menait, elle aussi, une campagne active auprès des membres de la corporation pour l'établissement d'un tarif uniforme dans toutes les imprimeries. La même année, les maîtres imprimeurs avaient créé une chambre syndicale. Les patrons étaient quatre-vingts, les ouvriers douze cents. Ainsi constitués des deux côtés en forces collectives, ils entrèrent en pourparlers; mais les patrons ne voulaient rien entendre. Il fallut quatre années de luttes pour briser la résistance des employeurs; en 1843, les typographes obtinrent la formation d'une commission mixte (2), composée de sept délégués de la chambre syndicale patronale et de sept délégués des ouvriers nommés par les ateliers. Cette commission fixa un tarif et demeura en permanence pour en assurer l'exécution en même temps que pour arbitrer les différends qui pouvaient surgir de ses interprétations divergentes.

Mais vient 1848, et il se produit alors un revirement complet. Sous la poussée de l'idée démocratique, le gouvernement provisoire reconnaît que « les ouvriers doivent s'associer pour jouir du bénéfice de leur travail (3) ». Une commission de gouvernement pour les travailleurs fut créée, avec, pour président Louis Blanc. Elle s'entremet immédiatement pour faciliter la conclusion d'accords collectifs entre patrons et ouvriers. Aussi, de 1848 à 1851, relève-t-on quel-

1. De Seilhac, *Syndicats ouvriers*, p. 34.

2. *Associations professionnelles*, t. I, p. 710 et suiv.

3. *Associations professionnelles*, t. I, pp. 29-33.

ques exemples de sociétés qui se préoccupent de l'établissement de conventions collectives (1).

Cette ère de liberté devait cesser avec le second Empire. Le décret du 25 mars 1852 fit revivre contre les associations les dispositions draconiennes du Code pénal, et si la loi du 25 mai 1864 autorisait finalement la liberté des coalitions, elle était illusoire, puisque les ouvriers ne possédaient pas le droit de réunion (2).

Il a fallu attendre la troisième République pour obtenir, avec la loi de 1884, la liberté et l'organisation législative des associations professionnelles ouvrières. Aujourd'hui, par suite, rien ne s'oppose au libre développement des conventions collectives de travail ; bien au contraire, les pouvoirs publics les favorisent en intervenant constamment comme pacificateurs dans les conflits de la vie économique. La loi sur la conciliation et l'arbitrage est venue donner à la question des conventions collectives un élan remarquable. D'une façon détournée, elle leur a permis de se glisser dans le domaine juridique. On aura beau dire qu'aucun article du Code, aucune loi nouvelle en France ne réglementent le contrat en soi, du moment qu'on admet l'arbitrage, on admet par cela même la convention collective qui en est l'aboutissant (3). Dans ces dernières années, enfin, la loi du 1^{er} juillet 1901 est venue fortifier encore les

1. On trouvera l'énumération et le texte de ces conventions collectives dans *Conciliation et arbitrage*, pp. 577 et suiv. Ce sont notamment : la société des plombiers-zingueurs de Paris, la société des corroyeurs de Paris, la société des ouvriers fondeurs, la caisse centrale des tisseurs de Sedan, qui ont passé ces conventions.

2. De Seilhac, *Syndicats ouvriers*, p. 36.

3. Rundstein, *Die Tarifverträge*, p. 15.

idées modernes de liberté d'association et de libre discussion sur le terrain économique.

La jurisprudence a suivi la voie tracée par le législateur. Dans un arrêt du 1^{er} février 1893 (1), la Cour de cassation a reconnu la validité théorique des conventions collectives. Il s'agissait du syndicat des ouvriers tisseurs de Chauffailles, qui était intervenu comme intermédiaire entre un patron et ses ouvriers en grève, et avait négocié en leur nom un arrangement collectif sur la durée du travail et le taux des salaires.

Depuis, une série de décisions judiciaires sont intervenues pour autoriser les syndicats à agir en justice, chaque fois qu'il s'agissait d'assurer le respect d'une convention collective de travail. L'une des plus connues est un jugement du tribunal de commerce de la Seine, du 4 février 1892 (2). Le syndicat des employés d'omnibus avait assigné la Compagnie Générale des Omnibus de Paris, en exécution des engagements contenus dans une convention conclue entre la Compagnie et le syndicat. La Compagnie fut condamnée à exécuter la convention collective sous peine de 100 francs d'astreinte par jour de retard. Le tribunal de Cholet en 1897, la Cour de Bordeaux en 1897, la Cour de Grenoble en 1902, enfin la Cour de cassation en 1905 ont suivi la même doctrine (3).

Les applications modernes des conventions col-

1. *Pandectes*, 1894, p. 1 (note de Deslandres).

2. *Gazette du Palais*, 1892, I, p. 221.

3. *Revue des Sociétés*, 1897, p. 303. — *Dalloz*, 1903, II, 31. — *Dalloz*, 1905, I, p. 153 (note de M. Planiol).

lectives de travail sont très nombreuses en France(1). Il suffira de citer les plus intéressantes.

A Calais, nous voyons la chambre syndicale patronale des tullistes présenter aux ouvriers un projet de convention collective le 15 août 1890 (2). L'Union française des ouvriers tullistes répondit aux patrons par un autre projet. On nomma alors une commission de sept délégués patronaux et sept délégués ouvriers qui se réunit à l'Hôtel de Ville, en présence du maire de Calais. Les pourparlers pour l'élaboration d'une convention collective transactionnelle commencèrent le 20 octobre 1890. Le 30 octobre la convention était signée. Elle était valable pour un an, renouvelable, et une commission mixte de six membres était chargée d'en surveiller l'application.

Mais la discorde vint ruiner l'entente un moment établie entre ouvriers et patrons tullistes. Une première grève éclata en 1897, une seconde en 1900, et la convention collective fut abandonnée.

Dans le Cher, il existe une fédération des bûcherons qui a réussi à établir une convention collective avec les marchands de bois du Cher, le 12 juin 1892 (3). Le tarif arrêté fixe des prix acceptés unanimement dans la région. De plus, grâce à cette convention, les bûcherons ont pu établir la journée

1. Il faut tenir compte, à ce point de vue, du nombre sans cesse croissant des syndiqués dans l'industrie française. Au 1^{er} janvier 1905, l'*Office du travail* indiquait 1.060.000 syndiqués, contre 250.000 au 1^{er} janvier 1890 et 650.000 au 1^{er} janvier 1900.

2. *Associations professionnelles*, t. II, pp. 422-448.

3. *Associations professionnelles*, t. I, pp. 294-304.

de dix heures sans conflit. Malgré deux grèves partielles en 1894 et en 1896, la fédération des bûcherons subsiste à l'heure actuelle et la convention collective est encore en vigueur.

Plus près de nous, l'accord du 9 mars 1899 (1) entre la Chambre syndicale des entrepreneurs de charpente et les organisations d'ouvriers charpentiers est un modèle de convention collective, élaborée par une commission arbitrale de trois patrons et de trois ouvriers, qui a fonctionné pendant toute la durée de l'Exposition de 1900. La convention collective a posé un tarif pour les travaux des charpentiers qui a été révisé à diverses reprises, notamment en 1901, mais qui reste la base essentielle de tous les contrats de travail ou d'embauchage.

Parmi les industries qui ont retiré le plus d'avantages des conventions collectives, la plus importante est l'industrie du livre. Tandis que les lithographes, divisés par des grèves violentes, ne parvenaient pas à trouver avec leurs patrons de terrain d'entente, les typographes de Paris, de Lyon, de Marseille et de Bordeaux concluaient des conventions collectives (2), fréquemment révisées et améliorées, qui leur ont permis d'établir la journée de neuf heures, tout en augmentant les salaires de 30 0/0 dans la dernière moitié du xix^e siècle. Aujourd'hui, la Fédération française des travailleurs du Livre, guidée par un syndicaliste éminent, Keufer, fait preuve d'un remarquable esprit politique. Elle a créé en 1895 une commission nationale

1. *Associations professionnelles*, t. IV, p. 53.

2. *Associations professionnelles*, t. I, pp. 709, 715, 725, 772, 778, 806 et 822.

permanente qui a permis d'assurer aux conventions collectives une plus grande unité, et une stabilité inconnue dans les autres professions (1).

Mais l'exemple type des conventions collectives du travail nous est fourni en France par les mineurs du Nord et du Pas-de-Calais dans leurs rapports avec les compagnies houillères (2).

En 1891, une grève avait éclaté dans le bassin houiller du Nord au sujet de diverses revendications des ouvriers mineurs, portant sur cinq points principaux : 1° répartition plus équitable du salaire ; 2° salaire moyen de 5 fr. 50 par jour, primes non comprises ; 3° réorganisation des caisses de retraite et de secours ; 4° la journée de huit heures ; 5° réintégration des ouvriers congédiés pour faits de grève.

Les patrons ayant refusé de recevoir les délégués des ouvriers, le ministre des Travaux publics avait désigné cinq arbitres du conflit. Mais les ouvriers les récusèrent, déclarant que les représentants directs des compagnies minières avaient seuls qualité pour trancher le différend. Les ouvriers désiraient en effet constituer un comité de conciliation pour discuter les conditions du travail sur le pied d'égalité avec les compagnies.

Les compagnies durent céder. Le comité des houillères du Nord, représentant la plupart des compa-

1. *Associations professionnelles*, t. I, pp. 872 et suiv. La commission nationale permanente est une commission mixte d'arbitrage et de conciliation, chargée d'interpréter les conventions collectives et d'assurer leur exécution. Elle nomme des comités mixtes permanents dans toutes les villes de France où existent des syndicats de patrons et d'ouvriers.

2. *Associations professionnelles*, t. I, pp. 386-397. On trouvera les conventions d'Arras dans la *Statistique annuelle des grèves*, publiée par l'*Office du travail* en 1891, 1898 et 1902. Cf. aussi *Conciliation et arbitrage*, p. 535.

gnies de mines de la région nomma cinq délégués, avec mission d'entrer en pourparlers avec cinq délégués des mineurs et de s'entendre avec eux.

Les délégués patronaux et ouvriers siégèrent à la préfecture du Pas-de-Calais les 27 et 29 novembre 1891, et arrêtaient le texte d'une convention collective, dite *Convention d'Arras*, qui portait essentiellement sur le taux des salaires et réglait l'organisation générale du travail dans les mines (1).

La première convention d'Arras ne fut pas de longue durée. En 1892 une baisse dans les prix de vente du charbon eut pour conséquence la diminution des salaires des mineurs. Le syndicat ouvrier soumit une demande d'augmentation de 10 0/0. Elle fut rejetée par les patrons. De là, une grève qui dura quarante-huit jours, et se termina par une reprise générale du travail, sans que les mineurs aient rien pu obtenir.

En 1895, avec une nouvelle prospérité dans l'industrie du charbon, le syndicat des mineurs se reconstitue. Un congrès des mineurs se réunit à Lens en 1898, et adresse, par l'intermédiaire de M. Basly, député, une lettre au président de la chambre syndicale des houillères, pour lui soumettre plusieurs réclamations. A la suite de cette lettre, une commission mixte est réunie à Arras, le 20 septembre 1898, et l'on rédige la deuxième convention d'Arras, qui comprend trois chapitres : Baisse des loyers ; Augmentation des salaires ; Répartition des salaires.

En 1902, une nouvelle baisse des salaires amène

1. Lire les débats relatifs à cette convention et aux suivantes dans les comptes rendus du Comité des houillères de France.

une nouvelle grève. Mais, instruits par les expériences précédentes, les mineurs et les compagnies houillères nomment des délégués qui signent le 5 novembre la troisième convention d'Arras. Il s'agit cette fois d'une véritable charte du travail, qui a été minutieusement étudiée par les arbitres patronaux et ouvriers et qui apporte une solution aux problèmes d'ordre général débattus dans les mines.

Tel est l'historique des conventions d'Arras, que l'on peut citer comme des modèles du genre. Il est inutile d'accumuler ici les citations de faits et de multiplier les exemples. L'utilité des conventions collectives n'en serait pas mieux démontrée.

II. — *Histoire des conventions collectives de travail à l'étranger.*

Les conventions collectives de travail sont aussi fréquentes à l'étranger qu'en France. Il y a même des pays où elles ont atteint un développement bien plus grand que chez nous. A ce titre, il convient de signaler tout spécialement l'Angleterre, les États-Unis et l'Allemagne.

L'Angleterre est le pays par excellence des ententes collectives que les Anglais appellent « collective bargaining » (1). Quelques chiffres permettront d'en apprécier toute l'importance. L'office du tra-

1. Sur les conventions collectives en Angleterre, le document essentiel est sans aucun doute l'ouvrage de B. et S. Webb, *History of trade-unionism*. Cf. aussi B. et S. Webb, *Industrial democracy*, t. I, pp. 173-221; de Roussiers, *Le Trade-unionisme en Angleterre*, pp. 68-70. De nombreux exemples de conventions collectives anglaises se trouvent dans la collection de la *Labour Gazette*.

vail anglais a calculé que, de 1896 à 1901, les salaires des ouvriers en Angleterre ont augmenté d'une somme totale de 9 millions. Cette augmentation intéressait 5.463.755 ouvriers. Or, sur ce nombre il y en a 5.207.902 dont les salaires ont été augmentés sans grève, par conciliation, arbitrage, ou négociations directes entre patrons et syndicats ouvriers, c'est-à-dire par des conventions collectives.

Et cette importance des conventions collectives, en Angleterre, loin de diminuer, tend à se généraliser de plus en plus. C'est ainsi que, pour la seule année 1901, 95 conventions collectives ont été revisées entre le syndicat patronal et le syndicat ouvrier du métier (1) : 77 dans le bâtiment, 4 dans les mines, 6 dans les métaux et 8 dans diverses professions.

Comme la France, l'Angleterre a connu, avec les lois de 1799-1800, l'interdiction formelle de toute coalition. Toute association de travailleurs était considérée par le législateur anglais comme un véritable crime ; aussi de véritables persécutions et de criantes injustices furent-elles commises pendant les premières années du xix^e siècle (2).

Néanmoins, par suite de la mauvaise organisation de la police anglaise et grâce à l'intelligence de certains patrons réformateurs, on peut citer plusieurs ententes collectives réalisées pendant cette période troublée. A la suite de nombreuses réunions entre maîtres imprimeurs de Londres et leurs ouvriers typographes et pressiers, un tarif, élaboré par une commission mixte, fut signé par les deux parties en

1. *Labour Gazette*, janvier 1902.

2. S. et B. Webb, *History of trade-unionism*, pp. 57-101.

1805. Les tonneliers de Londres avaient, en 1815, une organisation reconnue ; cette année, un tarif des salaires fut établi par les représentants des patrons et des ouvriers, tarif qui fut révisé en 1816 et 1819, sans que les ouvriers aient été poursuivis pour ces faits.

Les fabricants de brosses de Londres ont établi, après entente entre employeurs et employés, une convention collective réglant l'organisation générale du travail, en 1805 ; cette convention est encore en vigueur aujourd'hui, après plusieurs revisions successives (1).

De 1800 à 1824, les clubs et sociétés d'ouvriers de métiers et d'artisans furent l'âme du mouvement trade-unioniste. Ce mouvement aboutit à l'Act du Parlement du 21 juin 1824 qui autorisait les coalitions d'ouvriers, passagères ou permanentes, pour le règlement des salaires et heures de travail. Loin d'accorder un régime de liberté complète aux unions ouvrières, on interpréta la loi de 1824 d'une façon restrictive et la tyrannie des patrons valut aux ouvriers qui se coalisaient des vexations de toutes sortes. Les ouvriers répondirent par une véritable révolution politique et sociale qui fait de la période de l'histoire anglaise, qui va de 1825 à 1835, une période très agitée et très troublée au point de vue économique (2).

1. H. Crompton, *Industrial conciliation* ; — L. Price, *Industrial peace*. Les deux ouvrages racontent les premiers efforts des ouvriers anglais pour conclure des ententes collectives avec leurs patrons.

2. S. et B. Webb. *History of trade-unionism*, pp. 102-161. Les Webb désignent eux-mêmes cette période de l'histoire du trade-unionisme comme période de la Révolution.

A cette période succède une ère de prospérité industrielle, qui permet aux unions ouvrières de s'organiser, en limitant strictement leur action à l'amélioration des salaires et des conditions du travail. De 1840 à 1860 les unions se fortifient et grandissent et se groupent en un comité central, la Junte (1), dont le but est d'assurer à tous les ouvriers syndiqués les conditions consenties par les meilleurs patrons dans chaque métier. Grâce à cette politique économique habile et énergique, les ouvriers anglais obtinrent par les lois du 13 août 1875 et du 30 juin 1876 la reconnaissance officielle des trade-unions (2).

Les patrons anglais ont aujourd'hui, et depuis plus de trente ans, accepté le principe de la réglementation des conditions du travail et de la solution des conflits industriels par des comités mixtes de conciliation ou par des arbitres choisis par les deux parties. De nombreux conseils de conciliation et d'arbitrage ont été établis de 1867 à nos jours. En un mot, patrons et ouvriers ont réussi, en Angleterre, à substituer les conventions collectives de travail au contrat individuel (3).

L'industrie du bâtiment est celle qui pratique la convention collective de travail depuis le plus grand nombre d'années. On peut citer comme contrat-type la convention passée entre l'association centrale des *masters builders* de Londres et les délégués des unions de maçons, charpentiers, menui-

1. S. et B. Webb, *Industrial democracy*, p. 249. — *History of trade-unionism*, pp. 215-220.

2. S. et B. Webb, *Industrial democracy*, p. 411.

3. S. et B. Webb, *Industrial democracy*, p. 490.

siers, tailleurs de pierre, forgerons et manœuvres (1). Depuis que ce contrat est intervenu en novembre 1892, sur toute la surface de l'Angleterre les ouvriers du bâtiment signent des marchés collectifs, qui prennent le caractère d'un règlement général, obligeant même les tiers, les administrations publiques, les municipalités. Sur le modèle du contrat des masters-builders a été rédigé le contrat entre l'union des ouvriers plâtriers de Manchester et l'association des entrepreneurs de Manchester, en juin 1895. Des traités analogues ont encore été conclus en 1894 entre les patrons et les ouvriers du bâtiment, à Belfast et à Oxford.

Les unions de l'industrie du textile en Angleterre ont aussi admirablement compris la nécessité des conventions collectives de travail, notamment dans le Lancashire où les groupements ouvriers et patronaux sont parfaitement organisés. Dans leurs rapports avec les patrons, les unions d'ouvriers du coton du Lancashire ont obtenu des succès extraordinaires, surtout en ce qui concerne les tarifs de main-d'œuvre qu'elles sont parvenues à régulariser et à améliorer.

Il convient de citer enfin les fameux comités de salaires dans les mines anglaises (2). Aucun texte législatif précis n'existe, les concernant ; et, malgré cela, leur institution s'est constituée, a grandi d'une façon extraordinaire par la seule initiative des inté-

1. On trouvera le texte de ce contrat dans la *Labour Gazette*, novembre 1894, pages 336 et 337. M. P. des Rousiers en a donné une traduction, *Le trade-unionisme en Angleterre*, p. 57.

2. *Mémoires du Musée social*, 1905, numéro d'avril, *Les comités de salaires dans les mines anglaises*, par Raynaud.

ressés. Leur développement a eu comme conséquence d'établir et de maintenir dans l'industrie des mines la réglementation du travail par des conventions collectives. De l'aveu même des industriels, l'absence de grèves depuis dix ans est un des bienfaits les plus certains de l'extension qu'a prise la convention collective de travail dans les mines anglaises. On peut affirmer, sans crainte de se tromper, que la paix sociale en Angleterre est due en grande partie aux conventions collectives de travail.

Les États-Unis d'Amérique connaissent, eux aussi, la convention collective de travail (1). Dans ce pays privilégié au point de vue du développement économique et industriel, le droit d'association est né avec la constitution fédérale. Aussi nous ne trouvons pas de période de combats et de luttes à l'origine de l'histoire syndicale américaine.

La plus ancienne trace d'organisation ouvrière aux États-Unis remonte à 1798. On a conservé deux registres d'une Fraternité des charpentiers, créée en 1798 et qui se réunissait à Arcadia en Nouvelle-Écosse. Elle comptait une centaine de membres. Le mouvement s'accroît dès le début du XIX^e siècle. Les charpentiers de navires font enregistrer leur union en 1803, les charpentiers de bâtiments et les tailleurs de New-York en 1806. Une union de clou-

1. Cf. Isidore Finance, *Les syndicats ouvriers aux États-Unis* (Rapport des délégués ouvriers à l'exposition de Chicago) ; — *American Federation of Labor*, Reports of the proceedings of the 24th and 25th annual convention ; — J. Strong, *Social progress*, pp. 288 et suiv. ; — Ashley, *The adjustment of wages*, pp. 95 et suiv. ; — Mitchell, *Organized Labor* ; — *Report of the United States Industrial Commission*, t. XVII et XIX. — Levasseur, *L'ouvrier américain*, t. I, p. 287.

tiers date de 1820. Enfin les unions locales d'imprimeurs typographes se fondent à Philadelphie et à Baltimore en 1831. Toutes ces unions vivent avec leurs patrons et entrepreneurs sous le régime des conventions collectives.

En 1837, une crise fit disparaître la plupart des organisations ouvrières. Mais dès que la situation industrielle redevint plus prospère, le mouvement reprit avec une nouvelle vigueur et en 1848 les unions étaient plus nombreuses qu'elles ne l'avaient jamais été.

La guerre civile (1861-1865), en surexcitant l'activité et en disciplinant les hommes, fut loin de nuire au développement syndical aux États-Unis. La nécessité d'étudier en commun les questions qui intéressent l'ensemble des travailleurs conduisit les unions professionnelles à chercher des moyens d'entente entre elles. Au printemps de 1866, un grand congrès national ouvrier fut organisé. Il se tint le 20 août, à Baltimore.

Enfin, pendant l'hiver de 1869, fut fondée à Philadelphie la célèbre association des Chevaliers du Travail ; et, en novembre 1881, la Fédération Américaine du Travail qui a remplacé aujourd'hui la précédente et qui commande à plus de deux millions de syndiqués (1).

Ce qui facilite beaucoup les ententes collectives aux États-Unis c'est le sentiment du patron américain que les relations du capital et du travail sont

1. Cf. le dernier rapport annuel de la Fédération, par S. Gompers, son président. En 1904, le nombre des membres de la Fédération était de 1.850.000.

une affaire où chacun s'efforce d'obtenir les meilleures conditions possibles. De même que lui, patron, crée des syndicats et des trusts, il comprend que l'ouvrier s'organise en syndicats et en fédérations de syndicats. De part et d'autre, il n'y a aucune haine de classes, aucune idée de révolution ou de renversement des bases de la société; chacun défend son intérêt propre, et cette préoccupation n'empêche en aucune façon des sentiments de cordialité mutuelle (1).

Il y a aux États-Unis une association patronale, « The National Civic Federation », fondée à Chicago en décembre 1900, qui élit chaque année un comité de douze membres, chargé de faire la propagande pour les arrangements collectifs et pour les institutions arbitrales et de conciliation. De 1901 à 1904, ce groupement a eu à examiner plus de 300 cas de conventions collectives. Il a abouti à un succès complet, sauf pour 18 cas. A un grand congrès, tenu par la National Civic Federation à New-York, le 7 mai 1904, on a compté que plus de 2.500.000 ouvriers étaient représentés. Ces chiffres sont plus éloquents que les meilleurs arguments (2).

Les conventions collectives aux États-Unis englobent toutes les conditions d'organisation du travail qu'elles réglementent ordinairement pour un an, avec renouvellements successifs. Les principales de ces

1. Cf. *Mémoires du Musée social*, janvier 1902. *La situation économique et sociale aux États-Unis*, par J. Siegfried.

2. Ces renseignements nous ont été fournis à Chicago par le secrétaire de l'association qui publie chaque année un rapport des plus détaillés et des plus instructifs.

conventions, en vigueur, à l'heure actuelle, méritent d'être signalées (1).

Dans l'industrie métallurgique, l'*Amalgamated association of iron and steel workers* et l'*United States steel corporation* ont passé leur premier contrat en 1865 ; il s'est maintenu depuis avec quatre interruptions seulement par suite de grèves ou lockout.

Depuis 1899, il existe des conventions collectives entre les éditeurs de journaux et l'*International typographical union* (2). Depuis 1900, les *Railroad brotherhoods* se sont engagées par des contrats, calqués tous sur le même modèle, avec les compagnies de chemins de fer. Dans l'industrie du bâtiment, il y a plusieurs centaines de conventions locales ; les poseurs de briques et les maçons ont commencé cette pratique à New-York en 1884.

Dans l'industrie du chauffage, la *National founders association*, composée des six cents plus vastes entreprises de ce genre aux Etats-Unis, a maintenu pendant quinze ans sa convention collective avec la *National iron moulder's union* (3). Et cependant cette convention doit être renouvelée chaque année et la profession qu'elle réglemente a eu à traverser des crises de hausse et de baisse de salaires.

Tout aussi remarquable est l'ensemble des conventions intervenues en 1897 entre les *longshoremen*, *marine and transport workers* et les associations de

1. On en trouvera le texte dans le *Bulletin du bureau de travail américain à Washington* et dans l'*American federationist*, journal de la fédération américaine du travail.

2. L'historique détaillé de ces conventions collectives se trouve dans le numéro de novembre 1905 du *Bulletin of the bureau of labor*, de Washington.

3. Cf. *Bulletin of the bureau of labor*, janvier 1906, pp. 124-196.

transport des grands lacs, du golfe du Mexique et du Pacifique.

La discipline du gouvernement des *longshoremen* est telle que les employeurs qui contractent avec eux savent exactement sur quels services ils peuvent compter de leur part. Sans l'influence régulatrice de ces groupements, l'industrie du transport sur les grands lacs aurait subi un véritable désastre depuis 1900 à la suite d'une crise aiguë de la main-d'œuvre (1).

Mais l'exemple le plus typique des conventions collectives aux Etats-Unis nous est fourni par le système des « joint agreements », qui, depuis près de dix ans, règle la situation des ouvriers vis-à-vis des grandes compagnies minières des quatre Etats de Pensylvanie, Ohio, Indiana et Illinois. Il y a là 125.000 mineurs dont la vie est assurée sans grèves ni conflits depuis 1898 (2). En 1898, à la suite d'une grève monstre, se fondait l'*United Mine workers*, la plus importante des unions de mineurs. Chaque année, une assemblée a lieu, où les délégués des mineurs rencontrent les délégués des patrons (2). Ces délégués élisent un comité mixte de trente-deux membres, soit huit pour chaque Etat, dont quatre mineurs et quatre patrons.

Le comité rédige un rapport général sur l'année écoulée et fixe les bases d'une convention collective valable pour l'année suivante, d'après les résultats de l'année écoulée. Ce rapport et cette convention

1. Cf. la déposition d'Harry Coulby, manager des flottes lacustres des États-Unis dans le *Report of the U. S. Industrial Commission*, t. XVII.

2. Cf. Ashley, *Adjustment of wages*, p. 95 et suiv.

3. En 1901, il y avait 499 délégués ouvriers et 182 délégués patronaux.

doivent être ensuite approuvés et adoptés en assemblée plénière et à l'unanimité. Il n'y a pas là arbitrage ni conciliation ; il y a entente contractuelle.

Une convention aussi générale exige une interprétation très détaillée. C'est pourquoi elle comprend tout un réseau de conventions locales qui varient pour les quatre Etats intéressés. La convention locale la plus importante est celle de l'Etat d'Illinois qui s'étend à 40.000 mineurs.

Grâce à cette organisation de premier ordre, l'*United Mine workers* s'est imposée aux grandes compagnies minières, qui reconnaissent pleinement sa puissance et traitent de gré à gré avec elle (1). Elle ne tend plus aujourd'hui qu'à réaliser un dernier progrès en rendant l'union obligatoire et en imposant les règles suivies par l'union des mineurs à tous les mineurs, même non incorporés.

Les patrons ont non seulement laissé grandir l'union, mais ils ont favorisé sa naissance et ses premiers pas. Ils étaient fatigués, en effet, de la concurrence de plus en plus désastreuse qu'ils se faisaient entre eux. Ils avaient hâte d'arriver à une entente sur les conditions économiques générales et à l'uniformité dans les salaires et la réglementation du travail (2). Pour faciliter encore la conclusion d'un arrangement collectif, les patrons se sont groupés à leur tour. Ainsi, en Pensylvanie, en 1899, 140 compagnies minières ont fusionné en une seule, la

1. Le chef de l'union des mineurs, J. Mitchell, est un homme de premier ordre, qui a décrit avec une vigueur de langage saisissante, la puissance des syndicats ouvriers, dans son livre *Organized Labor*.

2. Cet état d'esprit est fort bien indiqué dans l'ouvrage de Lavasseur sur *L'ouvrier américain*.

Pittsburg coal company, avec un capital de 160 millions de francs. A la même époque se formait pour les Etats d'Ohio et de Mississipi la *Monongahela river coal company*, au capital de 150 millions de francs. Ces deux sociétés se sont réunies depuis lors, et forment la plus puissante compagnie minière du monde entier, capable de distribuer 6 millions de tonnes de charbon par an (1).

L'entente de cette compagnie et de l'*United mine workers* a eu lieu sans heurts ni à-coups. Des deux côtés, on a poussé à l'extrême la liberté d'association et les deux groupes se contre-balaçcent.

Le seul idéal auquel ils tendent est la fusion dans une union ou association générale de tous les mineurs et de tous les patrons, qui travailleraient ainsi d'un commun accord à maintenir à sa juste limite le marché du travail pour les mines.

En Allemagne (2), le nombre et aussi l'importance des conventions collectives de travail a progressé à pas de géant, dans la période la plus récente de l'histoire sociale germanique (3). La sympathie des

1. Ashley, *Adjustment of wages*, p. 102.

2. Sur les conventions collectives en Allemagne, nous avons consulté Schmelzer, *Tarifgemeinschaften*, pp. 1 à 11 ; — A. Thomas, *Le syndicalisme allemand* ; — Fanny Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente* ; — Dupin, *Le mouvement syndical dans l'industrie allemande*, pp. 272-310. — Les documents les plus intéressants sont fournis par la *Sociale Praxis* et par le *Correspondenzblatt der Generalkommission*.

3. Il est surprenant que le développement des conventions collectives en Allemagne ait échappé à tous les auteurs français jusqu'ici. Moissonnet déclare, en parlant du contrat collectif en Allemagne : « en fait, il est presque totalement inconnu » (p. 99). Raynaud prétend que le contrat collectif n'apparaît en Allemagne que « d'une manière exceptionnelle » (p. 160). Massé ajoute : « L'Allemagne n'est encore qu'aux tâtonnements. » (p. 247).

Il suffit de mettre en regard de ces affirmations les 2.500 conventions collectives qui existent à l'heure actuelle de l'autre côté du Rhin.

ouvriers, notamment, pour les conventions collectives se retrouve dans toutes les déclarations de principe du parti ouvrier : une des plus explicites à cet égard est la déclaration de la commission centrale des syndicats Hirsch-Duncker, représentant 110.000 ouvriers, qui a été votée à l'unanimité, en 1902. Elle est ainsi conçue : « Il est nécessaire que les ouvriers règlent leurs rapports avec les patrons par des conventions collectives durables sur le salaire, l'horaire du travail et l'organisation générale du travail. Ces contrats devront être établis pour chaque ville et pour chaque circonscription administrative, mais aussi pour l'empire tout entier, après entente des organisations professionnelles ouvrières et patronales (1).

Le premier mouvement en faveur des conventions collectives date de 1848 et il émane des imprimeurs. Il fut bien accueilli des patrons et trouva des adhérents enthousiastes chez les ouvriers. Il y eut des congrès où les patrons et les ouvriers de toutes les régions de l'Allemagne furent représentés. Mais ces congrès n'émettaient que des vœux, sans portée pratique immédiate, précisant seulement la valeur des conventions collectives.

Ce n'est qu'en 1873 que la première convention collective fut conclue. Elle établissait l'horaire du travail, le paiement des heures supplémentaires, le salaire minimum, et la réglementation du salaire à la tâche. Le contrat était fait pour une durée de trois ans et s'étendait à toute l'Allemagne.

Si les imprimeurs ont été ainsi, en Allemagne, les

1. Cf. *Sociale Praxis*, année 1902, n° 93.

pionniers de l'organisation du travail, c'est qu'ils occupaient une situation privilégiée. En dehors de connaissances économiques très développées, les imprimeurs avaient une culture générale bien plus élevée que dans les autres métiers. De plus, les relations entre patrons et ouvriers étaient amicales et cordiales. Enfin, on peut dire que par leur métier même, les imprimeurs étaient mieux préparés aux conventions collectives ; en effet, pour l'imprimerie, les méthodes de travail sont uniformes partout, l'emploi des matières premières est le même dans toute les régions ainsi que celui des instruments de travail. Toutes ces raisons permettaient l'extension de la convention collective à l'ensemble de la nation, ce qui est difficile sinon impossible à réaliser pour les autres industries (1).

Depuis 1873, la convention collective nationale des imprimeurs se développe chaque année et tend à la perfection absolue. En 1886, la question de l'apprentissage fut réglée par la convention. En 1901, à la dernière revision, ce fut le tour de la question de la preuve du contrat de travail. Ce qui nous frappe, en même temps, c'est le mouvement lent et silencieux, mais puissant, qui tend à implanter de plus en plus solidement la réglementation collective du travail et à l'étendre, étape, par étape, au pays entier. C'est ainsi, qu'en 1901, on gagna à la cause de la convention collective les régions rhénanes et de la Westphalie longtemps réfractaires. Quelques

1. Fanny Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente*, pp. 3 à 59 ; — *Soziale Praxis*, année 1903, n° 49.

chiffres vont nous permettre de faire ressortir ces progrès (1).

*Tableau des imprimeries et des imprimeurs soumis
à la convention collective (2).*

1896 :	895 établissements avec	15.550 employés dans	285 localités
1897 :	1.631 »	18.340 »	469 »
1898 :	2.030 »	22.468 »	647 »
1899 :	2.704 »	27.449 »	880 »
1900 :	3.115 »	30.630 »	1.002 »
1901 :	3.372 »	34.307 »	1.030 »
1902 :	3.464 »	36.527 »	1.043 »
1903 :	4.251 »	39.464 »	1.315 »
1904 :	4.559 »	41.438 »	1.382 »
1905 :	5.134 »	45.868 »	1.552 »
1906 :	5.583 »	49.487 »	1.659 »

Il résulte des chiffres indiqués au 1^{er} juillet 1906 que 66 o/o des patrons et 90 o/o des ouvriers imprimeurs, en Allemagne, sont aujourd'hui soumis à des conventions collectives pour la réglementation de leurs conditions de travail.

Une réglementation analogue pour l'ensemble de l'Allemagne a été entreprise par les lithographes et les graveurs, qui ont conclu une convention collective de travail en 1903 (3). Mais les résultats dans ces industries sont restés bien au-dessous de ceux obtenus par les imprimeurs. Quant aux relieurs, ils ont conclu, en 1895, une convention collective qui ne s'étend encore qu'à Berlin, Leipzig et Stuttgart,

1. *Soziale Praxis*, année 1904, n° 30 ; — *Soziale Praxis*, année 1902, n° 35.

2. On trouvera un compte rendu complet des étapes successives de la convention collective de travail pour l'imprimerie dans Fanny Imle. Les mêmes exemples et les mêmes arguments se retrouvent dans deux brochures socialistes allemandes : *Dennoch*, par Sombart, et *Die Deutsche Gewerkschaftsbewegung*, par Legien.

3. *Soziale Praxis*, année 1904, n° 30 ; et année 1904, n° 34.

mais dont l'extension et la nationalisation ne sont qu'une question de temps (1).

Après les industries graphiques, c'est l'industrie du bâtiment qui a vu se développer le plus grand nombre de conventions collectives. Ce qui s'oppose à leur unification, c'est l'absence de circonstances favorables comme pour les imprimeurs ; en revanche, la solide organisation ouvrière et le travail facile à réglementer devaient pousser les patrons dans l'intérêt commun à une entente pacifique. Les conventions collectives sont les plus nombreuses chez les maçons ; puis viennent les potiers, les tapissiers, les peintres, les manœuvres et enfin les verriers (2). A l'opposé des industries graphiques qui, pour la plupart prennent pour base le travail à la tâche, l'industrie du bâtiment écarte cette base en totalité ou en partie. De plus la durée du contrat, au lieu de s'étendre sur plusieurs années, comme pour les imprimeurs, n'est d'ordinaire que d'un an. Il existe des commissions de contrôle qui font que l'application pratique de ces contrats est exemplaire. Une convention collective nationale nous semble cependant impossible pour l'industrie du bâtiment, à cause de la diversité des conditions locales du travail, et des différences climatiques et géologiques pour l'exécution du travail (3).

1. F. Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente*, pp. 59 à 106.

2. *Reichsarbeitsblatt*, mai 1904 ; *Soziale Praxis*, année 1904, n° 36. Sur 974 conventions collectives existant en janvier 1904 en Allemagne, il y avait 118 conventions pour les maçons, 100 pour les potiers, 77 pour les tapissiers, 36 pour les peintres 32 pour les manœuvres et 20 pour les verriers. L'historique de ces conventions se trouve dans Fanny Imle, pp. 295-410.

3. Cependant les dernières conventions conclues ont un ressort de plus en plus étendu, c'est ainsi que l'union des potiers a projeté un arrangement

Les brasseurs allemands ont, eux aussi, donné une large place aux conventions collectives (1). Après une crise intense de l'industrie de la bière en 1894, un arbitre rédigea une réglementation générale des conditions du travail, qui permit aux ouvriers et aux patrons de vivre en paix et de former, de chaque côté, des groupements puissants. En 1901, les ouvriers présentèrent une liste de leurs revendications aux patrons ; ceux-ci répondirent en proposant de nommer une commission mixte pour une réglementation nouvelle. Les délégués apportèrent leurs propositions et, le 18 décembre 1902, fut une convention collective fut conclue pour Berlin et les environs, valable pendant trois ans. Depuis, les ouvriers brasseurs ont fondé une fédération, qui s'occupe de faire de la convention collective de Berlin une convention pour l'ensemble de l'Allemagne.

L'organisation du travail, par contre, est rudimentaire dans certaines industries, comme l'industrie du vêtement, où il existe cependant des conventions collectives, mais dont rien ne fixe la durée et ne précise les sanctions. Les meilleurs résultats ont été obtenus par les tailleurs, qui ont des conventions collectives régulières et des commissions de contrôle.

Dans l'industrie métallurgique, on ne peut guère citer que les contrats, scrupuleusement respectés il est vrai, des batteurs d'or et d'argent à Nuremberg, Furth et Dresde, et la convention générale des

collectif pour tout le royaume de Saxe. Le contrat de l'industrie du bâtiment à Berlin s'étend à 52 localités, celui de Leipzig à 19.

1. *Sociale Praxis*, année 1904, n° 15. Il y avait, en janvier 1904, 74 conventions collectives pour la brasserie allemande.

ouvriers en aluminium avec un syndicat de patrons (1).

Enfin le mouvement en faveur des conventions collectives ne fait que naître pour l'industrie textile. Mais il paraît appelé à un grand développement (2).

Tout n'est pas dit, évidemment, sur l'évolution des conventions collectives en Allemagne. Bien des industries n'ont pas encore réuni tous les éléments nécessaires ; et, somme toute, la naissance des premiers contrats est toute récente. Il convient surtout de remarquer qu'il ne s'agit pas d'une agitation sujette à des fluctuations ; c'est une poussée puissante avec laquelle il faut désormais compter. D'après une statistique publiée en 1904, il y avait en Allemagne environ 1.000 conventions collectives de travail. Or, depuis 1904, les chiffres sont complètement modifiés. Fanny Imle estime le nombre des conventions collectives à 2.500, au début de 1906. Enfin l'office central de statistique, dans son rapport publié en décembre 1906, indique qu'il a enregistré plus de 3.000 conventions collectives et il consacre un volume de 424 pages à donner le contenu de 1.557 de ces conventions (3). On peut citer des exemples topiques ; dans l'industrie de la chaussure seule, ce nombre a passé de 25, en 1904, à 83, en 1906. En même temps, on a vu croître, d'une façon extraordinaire, le nombre des participants à ces contrats, parfois de 50 o/o en un an. Enfin la convention collective touche aux questions vitales du monde ou

1. F. Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente*, pp. 111-151.

2. F. Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente*, pp. 464-469.

3. *Der Tarifvertrag im Deutschen Reich*. Berlin, C. Heymann, 1906, 424 pages.

vrier et capitaliste par un contenu de plus en plus extensif et varié.

Le tableau suivant démontre l'importance prise par les conventions collectives, en Allemagne. Publié par la revue *Das Gewerbebericht*, il indique la valeur des conventions collectives qui étaient appliquées à Berlin en 1904.

Profession	Convention collective conclue		Nombre d'ouvriers	
	du	au	contractants	non contractants
Jardiniers.....	22.2.03	1.4.06	5 à 600	—
Sculpteurs.....	7.7.00	sans durée	157	aucun
Souffleurs de verre...	23.12.03	1.1.05	50 à 60	—
Boutonniers.....	28.9.03	1.9.05	180	480
Passementiers.....	28.9.03	1.9.05	200	1.500
Ouvriers en filigrane..	1.4.03	1.4.07	450 à 500	aucun
Brasseurs.....	28.12.03	31.12.06	1.500	60
Maçons.....	3.3.03	31.3.05	10.000	aucun
Relieurs.....	1.9.03	31.8.06	3.100	200
Mégissiers.....	1.10.02	1.10.05	650	200
Coffretiers.....	4.6.03	1.7.05	300	aucun
Malletiers.....	14.5.03	30.4.05	240	aucun
Tonneliers.....	30.3.03	31.3.07	200	22
Fourreurs.....	20.6.03	1.5.05	600	—
Tapissiers.....	11.8.99	31.3.05	5.500	aucun
Verriers.....	15.8.04	1.8.06	150	350
Miroitiers.....	17.10.02	1.8.04	650	70
Peintres.....	18.8.02	1.4.06	5.000	aucun
Stucateurs.....	16.5.03	15.5.05	1.100	aucun
Couvreurs et cimen- tiers.....	22.10.04	30.9.05	3.000	500
Ardoisiers.....	12.5.03	1.4.05	500	600
Carreleurs.....	25.2.04	1.2.05	250	aucun
Mosaïstes.....	5.2.04	1.9.05	123	—
Fumistes.....	12.11.02	1.9.05	2.200	aucun
Potiers.....	24.4.03	1.5.04	6.000	1.500
Ferblantiers.....	9.5.03	1.4.06	1.100	aucun
Serruriers.....	12.12.03	31.3.06	6.000	aucun
Industries diverses du bâtiment.....	15.5.03	1.5.04	9.000	600
Imprimeurs.....	23.9.01	31.12.06	6.672	aucun
Imprimeurs en taille douce.....	18.9.03	31.12.06	1.400	50

Parmi tous les autres pays étrangers, il convient de citer, en première ligne, le Danemark, où il faut aller si l'on veut voir fonctionner organiquement les accords collectifs. Dans ce petit pays, il y avait en 1900 : 1.195 syndicats comptant 96.295 membres sur 130.000 salariés danois (1).

Ces syndicats ont organisé des tribunaux arbitraux, qui ne sont pas seulement des institutions officieuses. Une loi de 1900 donne leur pleine valeur exécutoire aux décisions de ces tribunaux.

Cet essor des conventions collectives au Danemark est cependant de date récente. On peut dire qu'il est sorti du lock-out patronal de 1899, qui s'est opposé à la grande grève des ouvriers du bâtiment. Après six mois de lutte, les deux partis épuisés, reconnaissant l'impossibilité de vaincre, se sont mis d'accord et ont conclu, pour l'ensemble de la profession du bâtiment, une convention collective de travail que l'on peut considérer comme le modèle de ce genre d'accords (2). Le texte en est rédigé avec une précision et une prévoyance remarquables ; et il pourrait, à ce titre, être offert comme exemple aux associations d'employeurs et d'ouvriers de notre pays.

Les fédérations ouvrières et patronales sont responsables de l'observation de ce contrat ; et comme la loi de 1900 a accordé la force exécutoire aux contrats de cette nature, cette responsabilité n'est pas un vain mot, dans un pays où les associations pro-

1. Bourguin, *Les systèmes socialistes et l'évolution économique*, p. 480. — Cf. le journal *L'Humanité*, n° du 7 octobre 1906 qui évalue à 70 0/0 le nombre des ouvriers danois organisés en syndicats.

2. Le texte de cette convention collective se trouve dans le *Bulletin de l'Office du travail*, année 1900, p. 44.

fessionnelles, grâce à la masse de leurs adhérents et aux cotisations élevées que ceux-ci versent à la caisse commune, possèdent des ressources considérables.

D'ailleurs, pour assurer l'exécution du contrat, et trancher les points litigieux, une commission mixte a été instituée. Si la commission n'arrive pas à établir l'entente, l'une ou l'autre fédération peut, par l'intermédiaire de son comité, porter l'affaire devant la Cour d'appel, dont les parties acceptent la juridiction, et attaquer l'autre fédération, considérée comme responsable de l'infraction commise par un de ses membres.

Enfin il est prévu, dans la convention collective, que les fédérations ouvrières et patronales s'efforceront de tout leur pouvoir de maintenir de paisibles, durables et bonnes conditions du travail. C'est ce qui s'est réalisé, puisque, de 1900 à nos jours, la paix sociale n'a pas été troublée au Danemark.

En dehors du Danemark, on pratique la convention collective de travail en Suisse, en Belgique, en Hollande et en Italie (1).

En Suisse (2), où la liberté d'association est inscrite dans la Constitution fédérale, de nombreuses sociétés ouvrières se sont formées de bonne heure. La plus importante est la Société du Grütli, fondée en 1838, et qui a pour but la réalisation progressive

1. Pour l'ensemble des autres pays, consulter Clos, *Série d'études sur le droit d'association dans les législations étrangères*, en ayant soin de ne pas confondre les tarifs collectifs et les marchandages collectifs, qui sont pratiqués dans certains pays, avec les conventions collectives du travail.

2. Cf. *Rapport de E. Arago sur les conditions du travail en Suisse*. — Circulaire du Musée Social de mars 1901.

d'un idéal d'égalité politique et sociale de tous les citoyens. C'est pourquoi, la société du Grütli travaille à provoquer une association parallèle de patrons, pour que, les deux forces patronales et ouvrières ayant une cohésion équivalente, elles puissent débattre en commun les conditions du travail.

Une première application pratique de ces principes a été essayée par la loi genevoise du 10 février 1900, qui s'occupe de l'apaisement des conflits industriels, individuels ou collectifs. (1)

En Belgique, il existe de nombreux exemples d'accords collectifs dans diverses industries (2). Mais ces accords se rattachent presque tous au mouvement coopératif, bien autrement puissant en Belgique que le mouvement syndical. Néanmoins les typographes de Bruxelles, les verriers de Charleroi, les mineurs de Mariemont et de Bascoup pratiquent depuis longtemps la convention collective de travail. Les gantiers de Bruxelles qui comptent 500 syndiqués sur 510 ouvriers gantiers ont conclu avec leurs patrons un tarif général qui est scrupuleusement respecté de part et d'autre. Le plus remarquable exemple nous est fourni par la Fédération verviétoise de la laine peignée, qui réunit 1.200 ouvriers syndiqués sur 1.300 fileurs. La fédération a conclu une convention collective avec les patrons représentés par le Cercle des fileurs. Il est vrai que chaque patron continue à traiter avec le syndicat de son usine, mais à la condition d'observer les

1. Nous examinerons la portée de cette loi dans le dernier chapitre de notre ouvrage.

2. Vandervelde, *Enquête sur les associations professionnelles en Belgique* ; — Varlez, *Quelques pages d'histoire syndicale belge* ; — Dechesne, *Syndicats ouvriers belges* ; — Briquet, *La législation belge des unions professionnelles*.

décisions prises par les deux fédérations qui représentent d'une part la collectivité des employeurs, d'autre part la collectivité des employés. Le résultat obtenu est vraiment admirable. Les salaires qui étaient en moyenne de 3 francs en 1894-1895 se sont élevés à 4 francs et 4 fr. 50 en 1904-1905.

Dans le dernier Congrès international des ouvriers textiles, tenu à Liège du 2 au 5 août 1905 (1), ces tendances des syndicats belges ont été traduites par la résolution suivante : « Les ouvriers textiles de tous les pays sont instamment priés de s'affilier aux syndicats professionnels, pour qu'il soit possible de remplacer le contrat de travail individuel, tel qu'il est dicté aujourd'hui à l'ouvrier par le patron, par des contrats collectifs. »

A côté de la Belgique, le Grand-Duché de Luxembourg connaît lui aussi les conventions collectives. Il en existe deux, celle des gantiers et celle des typographes qui sur une petite échelle sont des modèles du genre (2).

En Hollande (3), la loi du 2 mai 1897 a créé des chambres du travail, qui ont pour mission spéciale de prévenir et de concilier les parties en conflit. Ces chambres du travail ont poussé à la conclusion de conventions collectives, qui sont encore peu répandues cependant aux Pays-Bas.

En Italie (4), il existe aussi des chambres de travail

1. *Reichs Arbeitsblatt*, novembre 1905. p. 982.

2. *Rapport de M. Eydt*, inspecteur du travail, octobre 1905.

3. Cf. le rapport de M. Nelissen, conseiller à la Cour de cassation des Pays-Bas, dans les *Mémoires de la Société des jurisconsultes hollandais*.

4. R. della Volta, *I concordati di tariffe* ; — Mabillean, *La prévoyance sociale en Italie*.

(*camare di lavoro*) qui se proposent de passer des traités avec les patrons. Mais l'acuité des rapports du capital et du travail est telle que les résultats obtenus sont encore très médiocres.

En dehors de ces pays, on peut dire que les conventions collectives de travail sont inconnues. On nous objectera peut-être la Nouvelle-Zélande, où la législation sociale est une des plus perfectionnées et des plus modernes que l'on puisse citer. Mais, en Nouvelle-Zélande, on ne connaît pas les accords nés de la libre initiative des associations ouvrières et patronales (1). Une loi d'août 1894 a créé des *boards of conciliation*, c'est-à-dire des chambres de conciliation, dont les sentences ont le caractère de jugements obligatoires. Or, le propre des conventions collectives est d'être des contrats librement consentis. Il n'y a donc aucune analogie possible entre les conventions collectives de travail et les sentences arbitrales de la Nouvelle-Zélande.

En Autriche (2), l'organisation des corporations de métiers par les lois des 15 mars 1883-23 février 1897 a pour conséquence l'inexistence des conventions collectives, qui ne peuvent se concevoir qu'avec une organisation libre des groupements professionnels.

En Russie (3), les conditions du travail sont régies soit par des conventions individuelles, soit par des marchandages ou salaires collectifs établis par des

1. Métin, *Le socialisme sans doctrines* ; — Demarest-Lloyd, *A country without strikes*.

2. Rosner, *Der Kollektivvertrag*.

3. Apostol, *L'article et la coopération en Russie* ; — Lehr, *Eléments de droit civil russe*, — t. II, p. 3 4 ; Kovalewsky, *La Russie à la fin du XIX^e siècle*.

arteles, qui sont des coopératives de production, de consommation ou de travail.

Enfin, ni en Espagne, ni en Suède, ni en Norwège les conventions collectives ne sont pratiquées. Il existe seulement pour certaines professions des tarifs généraux de main-d'œuvre, qui n'ont qu'une importance des plus restreintes.

On peut conclure de cette revue générale que la tactique des organisations professionnelles dans le monde entier consiste à remplacer le débat individuel entre le patron et l'ouvrier, pour la fixation des conditions du travail, par un débat entre le patron ou le groupement des patrons et le syndicat ou la fédération, mieux encore la fédération que le syndicat, parce que, constituant une organisation plus vaste, elle a plus d'autorité pour discuter et surtout pour obtenir une certaine uniformité dans tous les salaires de la profession.

Ainsi le contrat de salaire cesse d'être un contrat entre deux personnes pour devenir, dans son évolution la plus moderne, une convention collective. Cette tactique, après s'être heurtée à une résistance très vive des patrons et après avoir rencontré dans tous les pays l'obstacle d'une législation prohibitive, a triomphé aujourd'hui d'une façon définitive. La convention collective est entrée pour toujours dans la réalité pratique. Il est temps d'édifier sa construction juridique.

CHAPITRE III

Forme et objet des Conventions collectives.

Eléments essentiels et secondaires.

De nombreux auteurs ont essayé de tracer un tableau idéal de ce que devraient être les conventions collectives du travail. Il est beaucoup plus intéressant de rechercher ce qu'elles sont en réalité.

Dès le premier abord, on est frappé par la richesse du sujet. Les conventions collectives ne sont, en effet, limitées que par le respect des bonnes mœurs et de l'ordre public et par la nécessité de ne transgresser aucune loi (1). Toutes les dispositions qui respectent ce principe posé par l'article 1133 du Code civil, sont valables. Et l'on comprend alors la diversité de ces dispositions.

Ainsi, la question du salaire qui est solutionnée par toutes les conventions collectives se subdivise en une quantité de chapitres spéciaux (2) : taux du salaire,

1. Sont nulles, par conséquent, les dispositions des conventions collectives qui contreviennent aux décrets de mars 1848 sur le marchandage, ou à la loi du 12 janvier 1895 sur les salaires. Il est à remarquer que sur ces divers points, plusieurs conventions collectives renforcent la législation existante en spécifiant la nullité de certaines clauses déjà prohibées par le législateur. Cf. *Statistique des grèves*, 1899, p. 355 ; — 1900, p. 430.

2. Pour avoir une idée précise de la diversité du contenu des conventions collectives, il suffit de jeter un coup d'œil sur les tableaux comparatifs dressés par Fanny Imle pour chaque industrie, en Allemagne. On trouvera aussi dans chaque bulletin du *Reichs Arbeitsblatt* une table des matières détaillée du contenu de toutes les nouvelles conventions collectives conclues en Allemagne.

limitation et fixation de l'horaire du travail, temps, lieu et modalité du paiement, heures supplémentaires, travail à la tâche et au temps, dommages-intérêts pour chômage. Il faut y joindre le règlement de l'outillage, les prescriptions d'hygiène, les responsabilités en cas d'accident, l'interdiction du boycott, les dispositions en vue de la répression de l'alcoolisme et du *sweating system*, et aussi la réglementation des questions si graves de l'apprentissage, du travail des femmes et des enfants. Et nous ne parlons pas de tout ce qui concerne la convention collective en elle-même, sa durée, son étendue, les garanties de son exécution, enfin la procédure à suivre pour son renouvellement ou sa modification.

On voit par cette énumération quelle foule de prescriptions peuvent faire partie du contenu des conventions collectives. Mais toutes les conventions collectives n'ont pas le même objet. Examiner les différents types connus aujourd'hui, ce serait passer en revue les intérêts des diverses branches de l'industrie. Ce serait aussi montrer le contraste qui existe entre les industries où les ouvriers et les patrons sont organisés et celles où l'organisation du travail n'est encore qu'ébauchée. Ce ne serait plus l'étude des conventions collectives, mais de l'état économique du marché du travail dans le monde entier. Nous nous bornerons donc à indiquer, sans entrer dans les détails, les dispositions qui forment l'objet des conventions collectives, et nous essaierons d'en faire ressortir l'importance par une classification raisonnée.

Ce qui rend l'étude de cette question particulièrement difficile, c'est que l'état des conventions collec-

tives est encore très primitif. Il ressemble, sauf de rares exceptions, à ce qu'était, il y a cent ans, l'état du machinisme. Au début du xix^e siècle, on traitait la construction des machines d'une façon empirique, d'après les expériences réalisées. Le grand développement ne se fit jour que lorsqu'à la pratique de l'ingénieur, vint s'ajouter la science de l'ingénieur. De même nous verrons succéder à la pratique des conventions collectives la science des conventions collectives, c'est-à-dire une étude systématique des fondements techniques des conventions collectives de travail (1).

Avant d'examiner le contenu ou l'objet des conventions collectives, il faut résoudre une question préjudicielle : Quelle est la forme des conventions collectives ?

Il ne saurait y avoir de doute à cet égard ; la forme doit être celle d'un contrat écrit. L'article 13 du projet de loi de 1906 sur le contrat de travail le dit expressément (2). Et, à l'étranger, législateurs et jurisconsultes sont unanimes sur ce point (3). En effet, il est nécessaire d'éviter les conflits qui naissent de l'imprécision des contrats oraux. Un contrat écrit seul permet aux patrons et aux ouvriers de connaître exactement leurs droits et leurs devoirs. Le contrat écrit est également nécessaire au point de vue de la preuve. Les discussions qui surgissent aussitôt

1. *Sociale Praxis*, année 1904, n° 36.

2. Projet de loi du 2 juillet 1906, art. 13 : La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite. Une disposition analogue se trouve dans la loi genevoise du 10 février 1900 et dans les différentes propositions de loi élaborées par les comités de jurisconsultes de France, de Hollande, etc...

3. *Sociale Praxis*, année 1902, n° 27.

après la conclusion des conventions collectives ne peuvent être tranchées par les juges ou les arbitres qu'autant qu'ils ont un texte écrit sur lequel il puissent s'appuyer.

Le contenu des conventions collectives comprend des dispositions essentielles, et des dispositions accessoires.

I. — *Dispositions essentielles*

Les dispositions les plus importantes d'une convention collective, celles qui en forment le noyau, sont les dispositions concernant le salaire.

a) *Dispositions concernant le salaire.* — En ce qui concerne le taux du salaire, chaque convention collective organise un tarif plus ou moins détaillé. Les plus anciennes conventions, soit en France, soit à l'étranger, contiennent des dispositions de ce genre (1). Certaines conventions se contentent de fixer un salaire minimum (2), d'autres entrent dans les détails les plus minutieux, d'après le genre de travail. Il ne faut pas entendre par là les différents genres de métiers, puisque la convention ne vise jamais qu'un seul métier. Mais, dans chaque profession, il y a quantité de genres de travaux auxquels doit s'adapter le salaire (3). Ceci n'a pas beaucoup d'importance pour les salai-

1. Cf. le tarif des imprimeurs parisiens en 1843 et le tarif des imprimeurs lyonnais en 1848 (*Associations professionnelles*, t. I, p. 709 et 773).

2. Tarif des chambres syndicales de la blanchisserie parisienne (*Conciliation et arbitrage*, p. 521) ; — Tarif des maçons de Lyon (*Associations professionnelles*, t. IV, p. 280). On trouvera de nombreux exemples dans la *Statistique des grèves*, année 1899, p. 557 ; — année 1900, p. 415 ; — année 1902, p. 302.

3. *Statistique des grèves*, année 1894, p. 167 ; — année 1895, p. 290. — Le tarif des salaires des tisseurs de Verviers est un des plus complexes qui existent à l'étranger.

res au temps, dont la simplicité est assez grande. Il en est tout autrement avec les salariés à la tâche. Brentano cite le cas d'une convention collective des graveurs de Londres, en 1824, qui comprend 474 pages pour la liste des salaires. Le travail des cordonniers, qui paraît simple, n'a pas exigé moins de 59 articles concernant le montant du salaire, dans la convention collective pour Cologne et ses environs, en avril 1898. Enfin, dans l'industrie du livre, les tarifs de salaires sont de véritables répertoires qui prévoient des salaires spéciaux, d'après le mode d'écriture, la langue employée, le format, la composition, etc.

Le montant du salaire n'est presque jamais uniforme ; mais il varie avec le moment où le travail est fourni, en ce sens qu'un supplément de salaire est attribué au travail pendant les heures supplémentaires (1), pendant la nuit, le dimanche ou les jours de fête (2). Il y a aussi des différences, d'après le lieu où le travail est accompli. C'est ainsi que le tarif des imprimeurs allemands renferme 85 annexes réglant le taux des salaires dans 85 villes différentes.

Le montant du salaire varie encore, suivant que le travail est exécuté à la ville ou à la campagne (3), à l'atelier ou sur le chantier. D'autres différences relatives au salaire dépendent de la personne de l'ouvrier, de son âge, de son sexe, de sa capacité professionnelle.

1. *Statistique des grèves*, année 1900, p. 346 (heures supplémentaires des dockers de Saint-Nazaire).

2. *Statistique des grèves*, année 1897, p. 242.

3. *Statistique des grèves*, année 1902, p. 302 (tarif du travail de banlieue ou les maçons et terrassiers de Clermont-Ferrand).

Enfin, le taux du salaire subit des modifications avec les retenues, avec les sorties les samedis soirs ou les veilles de fêtes, avec les malfaçons ou les fautes dans le travail, avec les paiements d'indemnités pour frais de transport ou de voyage, avec les fournitures de matériaux ou d'outils, avec les frais de réparations de ces fournitures.

En même temps que le taux du salaire, les conventions collectives fixent la modalité du salaire. A cette question se rattachent de très nombreuses dispositions. Il s'agit en effet de savoir si le salaire sera payé au temps ou à la tâche. Le salaire à la tâche est celui qui domine dans les conventions collectives actuelles. Mais il est vivement combattu, dans tous les pays, par les ouvriers qui lui reprochent de faciliter l'exploitation de l'employé par le patron (1).

Certaines conventions collectives, notamment en Allemagne, acceptent le salaire à la tâche, qu'elles réglementent dans des tarifs annexés à la convention ; mais elles stipulent un minimum qui est égal à ce que le même ouvrier gagnerait avec le salaire au temps (2). D'autres conventions stipulent que le travail à la tâche est interdit pour les travaux de minime importance. La plupart des conventions, enfin, tiennent compte de la valeur du temps pour l'ouvrier employé à la tâche, et fixent des indemnités pour les pauses ou pour le transport des matériaux du magasin d'approvisionnement à l'atelier (3).

1. La convention collective des maçons de Francfort, d'août 1898, stipule expressément que le travail à la tâche n'aura lieu que sur la demande des ouvriers. D'autres stipulent que le travail à la tâche est interdit. Cf. *Statistique des grèves*, année 1897, p. 265 ; année 1899, p. 488.

2. Cf. Zwiedineck-Südenhorst, *Beiträge zur Lehre von den Lohnformen*, p. 2-8.

3. Cf. Lotmar, *Tarifverträge*, p. 16.

Quant à la forme du salaire, c'est l'argent. Cependant le salaire en nature est encore réglementé par certaines conventions collectives, notamment par le tarif des boulangers de Bordeaux, qui décide, dans son article 3, que chaque ouvrier aura droit à un kilogramme de pain par jour (1). Mais, dans la grande majorité des cas, le salaire en nature ne figure dans les conventions collectives que pour y être catégoriquement interdit (2). C'est ainsi que la convention des brasseurs de Stuttgart porte qu'il est interdit de coucher à la brasserie. L'ouvrier devra se loger à ses frais.

Enfin, toujours au point de vue du salaire, les conventions collectives contiennent des dispositions concernant la période de l'époque du salaire. Le paiement du salaire doit se faire d'après une période déterminée, au mois ou la quinzaine par exemple, et à un jour déterminé (3). La convention fixe aussi un lieu de paiement, qui est d'ordinaire l'atelier, pour éviter à l'ouvrier une perte de temps et une fatigue inutiles (4). Pour permettre le contrôle de toutes ces dispositions, la convention collective stipule d'ordinaire l'emploi de livrets ou de bulletins de paye (5).

Ces divers éléments des conventions collectives en ce qui concerne le salaire ont suscité un grand nom-

1. *Statistique des grèves*, année 1893, p. 263.

2. *Conciliation et arbitrage*, p. 521.

3. *Statistique des grèves*, année 1900, p. 583 : « La paye se fera dorénavant par quinzaine, le samedi qui suit le 15 et la fin de chaque mois ».

4. *Associations professionnelles*, t. IV, p. 54.

5. *Statistique des grèves*, année 1894, p. 165 : « Chaque ouvrier doit être muni d'un livret sur lequel seront inscrits les marchandises qu'il aura reçues et le prix de son salaire ». *Statistique des grèves*, année 1893, p. 188 : « Que chaque ouvrier reçoive un bulletin de paye portant les sommes gagnées. »

bre de critiques (1). On a voulu voir là notamment l'organisation d'un salaire collectif, c'est-à-dire de quelque chose d'absolument opposé à la loi naturelle, d'après laquelle le salaire s'établit dans chaque cas particulier par le libre jeu de l'offre et de la demande.

Pour étayer cette théorie, on a comparé le travail à une marchandise et le salaire au prix de cette marchandise. Mais cette comparaison est tout à fait erronée. Il suffit de considérer en effet que le vendeur d'une marchandise s'inquiète peu de l'usage que l'on en fera, tandis qu'un ouvrier s'intéresse principalement à l'emploi et au mode d'emploi de sa marchandise-travail. Peu importe au vendeur de pierres que celles-ci servent à la construction d'une maison ou d'un pont, tandis qu'il importe au premier chef au maçon de savoir si on l'emploie dans des constructions souterraines, ou en plein air, ou à l'intérieur de fabriques. La marchandise est une chose, le travail est une puissance qui est inséparable de la personne de son possesseur.

On ne peut donc pas comparer le marché du travail à un marché économique quelconque. Celui-ci est extrêmement sensible et soumis à des fluctuations journalières ; le marché du travail, au contraire, est plus stable et l'équilibre tend à s'établir entre l'offre et la demande. Il est donc possible de donner aux salaires une certaine fixité pour une période déterminée. Or, c'est là précisément le but des conventions collectives de travail qui, en réglementant les salaires, s'efforcent de suivre les courbes du marché du

1. Cf. T. S. Cree, *Evils of collective bargaining*. Certaines de ces critiques ont été reprises par M. Cailleux dans un article de la *Revue de l'Ecole des sciences politiques* (1904).

travail, en adoucissant leurs contours et en prévenant les changements subits pour assurer les rapports quotidiens des employeurs et des employés. En limitant les fluctuations du marché du travail par un tarif de salaires et par une série de dispositions concernant les salaires, les conventions collectives reconnaissent ces fluctuations, et par conséquent les effets de la loi de l'offre et de la demande.

Il est également faux de prétendre que les conventions collectives exagèrent le taux des salaires au profit des ouvriers. Elles établissent au contraire le taux normal des salaires par une évolution graduelle et conciliatrice entre un minimum et un maximum (1) : le minimum c'est le salaire suffisant pour l'entretien de l'ouvrier et de sa famille ; le maximum, c'est le salaire égal au prix que le produit du travail représente pour le patron. Remarquons d'ailleurs que la hausse des salaires n'est pas toujours due aux demandes des ouvriers, car elle est parfois une conséquence de la politique maladroite des patrons, qui pour résister à un syndicat ouvrier par exemple, font de la surenchère auprès des non-syndiqués, ou qui uniquement pour concurrencer leurs collègues, payent des salaires plus élevés que le voisin. La hausse des salaires n'est pas alors une conséquence de la convention collective. C'est au contraire une conséquence de la violation de la convention collective.

On a reproché aussi à la convention collective de supprimer, par l'unification des salaires, l'émulation

1. Cette théorie a été brillamment développée par B. et S. Webb. Les Trade-unions anglaises sont en effet arrivées par leurs conventions collectives à établir, dans leurs diverses industries, un salaire moyen par échelle mobile qui fait coïncider le taux des salaires avec le cours du marché.

des ouvriers entre eux (1). On a prétendu que puisque la convention collective assignait à chacun des contractants un salaire déterminé, chaque individu n'avait plus aucun intérêt à perfectionner son travail. La convention collective serait alors comme une sorte de préparation au communisme par la suppression de tout intérêt individuel.

Au premier abord, cette objection paraît fondée. Mais il faut considérer que la réglementation du salaire n'est pas l'unique objet des conventions collectives. Il faut observer surtout que parmi les conventions collectives existantes, il en est un grand nombre qui sont basées sur le salaire à la tâche, c'est-à-dire sur une rémunération individuelle du travail. Chaque ouvrier peut ainsi parvenir à une situation plus élevée que celle de son voisin. Les tarifs des imprimeurs dans les divers pays sont presque uniquement basés sur le salaire à la tâche (2).

Mais, même avec le salaire au temps, il y a dans les conventions collectives un certain jeu pour la différenciation des salaires. Il existe en effet dans l'échelle des salaires établie par la convention un salaire minimum prévu comme garantie pour les ouvriers et un salaire maximum prévu comme garantie pour les patrons.

Entre ces deux limites, le salaire varie d'après le genre de travail accompli, avec des salaires spéciaux pour les ouvriers qui fournissent un travail supérieur au travail normal. Il y a aussi des distinctions à faire

1. Cf. Schmoller, *Volkswirtschaftslehre*, t. II, p. 312. La réponse à l'argumentation de Schmoller se trouve dans Bernstein, *Einige Reformversuche im Lohnsystem* (*Brauns Archiv.*, 1902, p. 309).

2. F. Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente*, p. 50.

suivant que le travail a lieu le jour ou la nuit, ou le dimanche, suivant qu'il est sale ou dangereux, suivant qu'il est fait dans la ville, les faubourgs ou à la campagne. De toutes ces distinctions ressort l'impossibilité d'établir un salaire collectif fixe et unique.

Il n'en reste pas moins que les conventions collectives tendent à réaliser dans chaque industrie un salaire normal et moyen. Mais c'est là une chose excellente. Il est impossible, en effet, avec la complication de la grande industrie moderne, d'arriver à individualiser entièrement le salaire. Le salaire ne doit pas être proportionné seulement aux besoins de chaque ouvrier, mais aux besoins de la classe ouvrière considérée dans son ensemble. Qu'y a-t-il de meilleur qu'une convention collective de travail pour réaliser cet idéal (1) ?

b) *Dispositions concernant la durée du travail.* — Après la réglementation du salaire et de ses modalités, les conventions collectives déterminent, par des dispositions tout aussi essentielles que les précédentes, la durée du travail (2). C'est une question d'hygiène sociale et d'ordre public. De là la nécessité qui s'impose dans tous les pays de réglementer législativement la durée du travail. En attendant qu'il en soit ainsi, il convient de réglementer cette question par les conventions collectives, qui s'y prêtent admirablement.

1. Louis Blanc disait fort justement à propos de l'unification des salaires : « Est-ce qu'un père proportionne la nourriture à ses enfants d'après les services qu'ils lui rendent ? Non, il envisage l'intérêt de la famille tout entière. »

2. La plupart des conventions collectives de travail en France contiennent un article ainsi conçu : « La durée de la journée sera de dix heures. » *Associations professionnelles*, t. I, p. 296. En Angleterre et aux États-Unis, les conventions collectives adoptent le plus souvent la semaine de 54 heures comme durée du travail.

En effet, tandis qu'avec les contrats individuels, les patrons, inconscients de leurs devoirs, ne songent qu'à augmenter les heures de travail, pensant ainsi augmenter d'une façon incessante leur production et leurs gains, la convention collective est le seul moyen pratique pour régler la durée du travail dans chaque industrie suivant ses besoins. On ne peut nier en effet que la durée du travail doit être établie uniformément pour chaque industrie ou chaque branche d'industrie : en dehors des motifs humanitaires, c'est une nécessité technique, dans la grande industrie surtout, avec la spécialisation et la dépendance étroite de tous les rouages de l'atelier moderne.

Il ne saurait être question cependant de profiter des conventions collectives pour établir la journée de huit heures. Nulle part en Europe cette expérience n'a été tentée, et l'on ne peut pas prévoir encore l'époque où, imitant l'exemple de l'Australie, le vieux monde connaîtra la journée de huit heures maintenue par des accords entre syndicats et patrons sans intervention de la loi (1).

Aussi nécessaire que la réglementation de la durée du travail est la détermination, par la convention collective, des modalités de cette durée : travail normal, travail supplémentaire, travail de nuit ou le dimanche, pauses ou congés (2). A ce dernier point de vue, la convention collective dans de nombreux cas renferme la reconnaissance officielle du chômage

1. Cf. Métin. *Le Socialisme sans doctrines*, p. 110. Il faut tenir compte, comme le démontre Métin, des circonstances exceptionnellement favorables aux ouvriers en Australie.

2. *Statistique des grèves*, année 1893, p. 269 ; et p. 173. *Associations professionnelles*, t. IV, p. 32.

le 1^{er} mai. C'est là un des meilleurs moyens d'éviter des conflits et des grèves pour un motif mesquin (1).

Parmi les articles des conventions collectives concernant la durée du travail, une clause devient de plus en plus fréquente, celle qui tend à interdire le travail à domicile. D'après cette clause, la durée du travail est calculée uniquement sur le travail à l'atelier ou à la fabrique (2).

Toutes ces dispositions sont sans doute réglementées par des lois et des décrets, notamment en France. Mais on aura beau faire ces lois et ces décrets aussi détaillés que possible, il y aura toujours des lacunes à cause des contingences sans fin de la vie industrielle. La convention collective, ici encore, est nécessaire pour combler ces lacunes par un contenu adapté à la réalité des choses.

c) *Dispositions concernant les procédés de travail.*

— Une dernière catégorie des dispositions essentielles des conventions collectives concerne les procédés de travail (3). Elle comprend des prescriptions sur les méthodes à suivre pour le travail, sur l'emploi des matériaux, sur les mesures de protection contre les accidents, sur l'organisation de l'atelier. Dans cette même catégorie, il faut ranger les articles des conventions collectives qui prévoient les arrange-

1. Cette disposition est surtout fréquente en Allemagne. Cf. Schmölzer. *Tarifgemeinschaften*, p. 117.

2. *Statistique des grèves*, année 1895, p. 204 ; année 1897, p. 242. F. Imle. *Gewerbliche Friedensdokumente*, p. 226, 263 et 385.

3. *Statistique des grèves*, année 1896, p. 212. « Les ouvriers doivent être munis des outils à main de leur profession. » De très nombreuses dispositions concernent les mesures à prendre en cas d'accident ou contre les accidents. *Statistique des grèves*, année 1899, p. 487. F. Imle. *Gewerbliche Friedensdokumente*, p. 178.

ments hygiéniques nécessaires à toute entreprise humaine (1). Il faut enfin citer tous les articles qui déterminent la conduite et les relations des chefs d'entreprise vis-à-vis de leur personnel, que l'on pourrait qualifier du nom générique de procédés de la discipline du travail (2).

L'ensemble de ces dispositions, concernant le salaire, la durée du travail, les procédés du travail et leurs innombrables modalités, forme le contenu essentiel et primordial des conventions collectives. Ce contenu est obligatoire et s'impose à tous les contrats individuels futurs, parce qu'il s'agit là de la réglementation des conditions générales du travail.

Il y a cependant un grand nombre de conventions collectives, qui ne contiennent que quelques-unes des dispositions que nous indiquons comme essentielles. C'est qu'elles entendent alors laisser les autres dispositions dans le domaine du débat individuel entre l'ouvrier et le patron (3). Mais il n'y en a pas moins une entente collective sur certaines règles générales pour l'organisation du travail, et par conséquent une véritable convention collective.

II. — *Dispositions accessoires.*

Les dispositions accessoires des conventions collectives se retrouvent cependant en général dans le

1. *Statistique des grèves*, année 1900, p. 583 ; année 1901, p. 354. Ces deux conventions exigent l'achat dans chaque atelier d'une boîte de pharmacie pour les premiers pansements.

2. *Statistique des grèves*, année 1893, p. 188 ; année 1895, p. 269.

3. *Conciliation et arbitrage*, p. 527. Il y a plusieurs conventions collectives en France, qui, tout en réglementant la durée du travail et les procédés du travail, laissent de côté la détermination du salaire et de ses modalités. Cf. Compagnie générale des omnibus. Ardoisiers de Rimogne. *Statistique des grèves*, année 1901, p. 279.

contenu de la plupart d'entre elles. Mais elles n'ont qu'une importance passagère ou bien encore elles n'ont aucun effet sur les contrats individuels de travail, ni sur l'organisation du travail pour une industrie déterminée (1).

On peut les diviser en trois groupes :

1^o Dispositions étrangères aux contrats individuels de travail ;

2^o Dispositions transitoires ;

3^o Dispositions concernant les conventions collectives elles-mêmes.

a) *Dispositions étrangères aux contrats individuels de travail.* — Dans le contrat individuel de travail, chaque contractant n'a en vue que son intérêt individuel ; il désire organiser le travail de la façon qui lui sera la plus profitable à lui patron ou à lui ouvrier. Patrons et ouvriers peuvent aboutir au même résultat par une convention collective qui interviendra pour reconnaître l'intérêt global de tous. Mais, à côté de ces intérêts qui peuvent être réglés indifféremment par un contrat individuel ou une convention collective, il en est d'autres qui passent au-dessus de l'individu et qui ne relèvent que du groupement et de la collectivité. L'influence de la collectivité se fera alors sentir par l'exclusion ou tout au moins la restriction des outsiders, c'est-à-dire des patrons et des ouvriers qui se tiennent en dehors d'une réglementation générale des conditions du travail.

Et d'abord toutes les dispositions qui concernent la convention collective en elle-même, sa durée, son

1. Les dispositions accessoires des conventions collectives n'en ont pas moins une grande importance pour caractériser ces conventions.

renouvellement, etc... ne peuvent figurer que dans la convention collective et ne se conçoivent pas avec un contrat individuel (1).

De même la reconnaissance des organisations ouvrières et patronales dépasse le cadre du contrat individuel. Si un individu isolé l'exigeait, elle n'aurait aucun intérêt et aucune relation avec les conditions du travail prévues dans son contrat individuel. C'est l'intérêt de la collectivité qui est ici en jeu. A première vue, il semble que ce soit une inconséquence extraordinaire de faire figurer dans la convention collective la reconnaissance de groupements, déjà reconnus par la loi (2). Mais, en fait, il s'est trouvé que les groupements ouvriers se sont heurtés à un refus catégorique des patrons de traiter avec eux. De là la nécessité pour eux d'obtenir une seconde fois leur reconnaissance. Or celle-ci ne peut évidemment se produire qu'avec une convention collective de travail (3).

En ce qui concerne la question de la preuve, il n'y a aucune raison pour qu'elle figure au contrat de travail individuel, puisqu'il s'agit là encore d'un intérêt collectif, commun. La convention collective peut donc seule mettre en lumière cette question et

1. Cet ensemble de dispositions sera examiné plus loin.

2. Waldeck-Rousseau a dit excellemment : « Les syndicats régulièrement formés sont reconnus par la loi. Il n'appartient aux tiers ni de les méconnaître, ni de les reconnaître. »

3. Cf. *Associations professionnelles*, t. II, p. 698. Le plus souvent ce sont les patrons qui reconnaissent, par un article spécial de la convention collective, le syndicat ouvrier. Cf. *Statistique des grèves*, année 1899, p. 369 et 409. Mais il y a des exemples, rares il est vrai, de reconnaissance par les ouvriers du syndicat patronal. Cf. *Associations professionnelles*, t. II, p. 130 ; — t. III, p. 212.

la régler au mieux des intérêts de tous (1). Mais il n'est pas de l'essence de la convention collective de trancher cette question : et voilà pourquoi il ne s'agit ici que d'une disposition accessoire.

Il en est de même pour la limitation du nombre des apprentis (2). On pourrait croire que cette question est indifférente aux ouvriers, puisqu'elle est étrangère à leur travail. Et cependant, avec le nombre illimité des apprentis, c'est la baisse des salaires ; de plus, l'ouvrier ne peut pas quitter son atelier pour obtenir ailleurs un salaire plus élevé, puisque partout les apprentis ont pris les places. Il y a donc là un intérêt très grand de l'ouvrier vis-à-vis non seulement de son patron, mais de l'ensemble des patrons. Ici encore, la convention collective s'impose. La situation générale ne peut pas en effet être protégée par des contrats individuels, mais bien les situations individuelles par une convention collective.

b) *Dispositions transitoires.* — Toutes les conventions collectives contiennent un certain nombre de dispositions qui n'ont d'autre importance que de permettre le passage de la forme individuelle de contracter à la forme collective. Ces dispositions ne visent que des situations spéciales destinées à disparaître avec le fonctionnement normal de la convention collective.

Il s'agit de reprendre les ouvriers renvoyés, de don-

1. *Reichs-Arbeitsblatt*, t. II, p. 30.

2. Les dispositions d'une convention collective visant l'apprentissage sont de règle aux Etats-Unis et en Angleterre. G. Gilman. *Methods of industrial peace*, p. 92. Au contraire, en France, elles sont assez rares. Cf. *Associations professionnelles*, t. I, p. 783.

ner du travail aux grévistes (1), d'exclure les mesures de répression aussi bien du côté des employeurs que du côté des employés (2), de congédier ou de déplacer les contremaîtres qui ont déplu aux ouvriers (3).

Ces prescriptions n'ont aucun effet sur la convention collective proprement dite ; elles ne concernent pas l'avenir. Si la convention collective a été conclue au milieu de la paix industrielle, et non à la suite d'une grève ou d'un lock-out, ces dispositions transitoires n'ont aucune raison d'être. Malheureusement en France où la plupart des conventions collectives interviennent comme la solution d'un conflit, ces dispositions, malgré leur caractère accessoire, ont souvent été considérées par les juristes comme des dispositions essentielles (4). C'est là une erreur certaine, sur laquelle il est inutile d'insister.

c) *Dispositions concernant les conventions collectives en elles-mêmes.* — Il y a enfin dans les conventions collectives toute une série d'articles qui ne concernent que la convention collective, qui n'ont par conséquent qu'une importance accessoire, tout en étant indispensables pour le contenu de la convention collective, et surtout pour son maintien et son utilité pratique.

1. *Statistique des grèves*, année 1900, p. 415 ; année 1902, p. 302 ; année 1903, p. 561. Ces dispositions stipulent que le travail sera repris par l'ensemble des ouvriers, ou encore que les ouvriers grévistes seront repris au fur et à mesure.

2. *Statistique des grèves*, année 1901, p. 279 ; année 1902, p. 270. Dans la troisième convention d'Arras, l'article 1 stipule qu'il n'y aura aucune victime pour les faits de cessation du travail.

3. *Statistique des grèves*, année 1899, p. 370.

4. Cf. Cailleux (*Annales de l'Ecole des sciences politiques*, juillet 1904).

Les plus importantes de ces dispositions visent la durée de la convention collective. Si la durée était illimitée, la convention collective manquerait de portée. La meilleure preuve en est que les patrons, qui sont restés des adversaires convaincus de toute entente avec les syndicats ouvriers, acceptent cependant de conclure avec eux des conventions collectives, mais sans en préciser la durée, pour pouvoir s'y soustraire quand bon leur semblera (1). L'importance de ce fait est telle que le nouveau projet de loi sur le contrat de travail détermine lui-même qu'« à défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an » (2).

En principe, la convention collective entre en vigueur le jour de sa conclusion. Cependant, elle peut contenir des dispositions fixant la date de son application soit au moment de la reprise du travail, soit après un délai d'une ou de plusieurs semaines (3).

La convention collective prend fin à l'expiration du délai prévu, avec prolongation possible si elle n'est pas dénoncée (4). Ainsi le contrat du 5 mai

1. F. Imle. *Gewerbliche Friedensdokumente*, p. 97 et 130. F. Imle considère l'absence de dispositions sur la durée de la convention collective comme un échec de cette convention.

2. Projet de loi du 2 juillet 1906, art. 14.

3. *Statistique des grèves*, année 1899, p. 488 : « Cette convention a été adoptée par les entrepreneurs le 19 août 1899 et sera mise en vigueur le 19 août 1899. » *Statistique des grèves*, année 1896, p. 212 : « La présence des ouvriers sur les chantiers est considérée comme une acceptation des conditions du présent règlement. »

4. *Associations professionnelles*, t. II, p. 698 et 427. *Statistique des grèves*, année 1898, p. 178.

1903, réglementant le travail des ports et docks de Marseille, fixe à cinq ans la durée des conditions du travail, et prévoit une tacite reconduction de deux en deux années, et deux mois de préavis pour la dénonciation. Un très grand nombre de conventions décide qu'il y aura lieu à une révision d'ensemble à certaines époques déterminées.

La plupart des conventions collectives stipulent expressément que, pendant la durée de la convention, les grèves et les lock-out sont interdits (1).

Le contrôle de l'application des conventions collectives est également réglementé par des dispositions spéciales, qui organisent en principe des commissions mixtes chargées d'arbitrer les conflits et d'interpréter les règles posées par la convention collective (2).

Puis, pour que la convention collective sorte du domaine de la théorie pour recevoir la plus large extension en pratique, une série de prescriptions interviennent en vue d'établir sa publicité, notamment par l'affichage dans les ateliers (3).

Enfin, un dernier groupe de dispositions, qui ne sont pas non plus de l'essence de la convention collective, mais qui permettent de la caractériser, concerne les garanties données par chaque contractant

1. *Statistique des grèves*, année 1900, p. 583. Malheureusement cette disposition manque totalement de sanction dans les conventions collectives françaises où elle figure.

2. *Associations professionnelles*, t. I, p. 715 et 773 ; t. II, p. 427 ; t. IV, p. 775. Ces commissions mixtes ont été étudiées par Fromont de Bouaille. *Conciliation et arbitrage*, p. 129 et s.

3. *Statistique des grèves*, année 1900, p. 583.

d'observer fidèlement ses engagements, et les sanctions contre la non-exécution (1).

Telle est l'analyse des dispositions essentielles et accessoires qui forment l'objet des conventions collectives. Cette analyse peut paraître une énumération fastidieuse. Elle était nécessaire pour nous permettre de construire une théorie juridique des conventions collectives, et nous faciliter l'étude de leur portée et de leurs effets.

1. F. Imle. *Gewerbliche Friedensdokumente*, p. 183. *Statistique des grèves*, année 1899, p. 557.

CHAPITRE IV

Mode de formation des conventions collectives. Leur portée et leurs effets

I. — *Mode de formation des conventions collectives.*

Le mode de formation des conventions collectives est un problème plein de difficultés. En effet, il est nécessaire de se trouver en présence non seulement d'une entente entre deux partis adverses, mais aussi d'une entente dans chacun des partis pris séparément. Ce n'est que quand une pluralité d'employés s'est mise d'accord que le contrat est possible. Et bien entendu l'accord est d'autant plus difficile que la pluralité est plus importante.

Quelquefois l'entente est obtenue par la force et dans un délai très bref si la révolte contre les conditions actuelles du travail soulève dans un même mouvement la masse des ouvriers (1). Mais le plus souvent, il faut des conciliabules préalables de petits groupes les uns après les autres ; ces groupes entrent ensuite en relations par des représentants ou des

1. C'est ce qui s'est passé notamment en Australie et en Nouvelle-Zélande, où la lutte a été menée avec la plus grande vigueur par tous les salariés de toutes les catégories contre les capitalistes industriels qui les exploitaient autrefois.

délégués, et l'on arrive ainsi par degrés à la conclusion d'un projet de convention collective dans une réunion plénière publique (1). Cette préparation d'un projet est d'autant plus longue que les chefs de groupe ont à lutter contre l'indolence et la passivité de la majorité des ouvriers qui se soumettent, sans protester, aux conditions de travail établies, malgré leur injustice.

L'entente du côté patronal est bien plus facile ; car il s'agit d'un nombre restreint de contractants et de contractants qui s'abouchent entre eux plus aisément (2). Il est vrai qu'en revanche leurs intérêts sont parfois divergents, au lieu d'être communs comme ceux des ouvriers.

L'entente une fois réalisée dans chaque parti, il faut qu'elle intervienne entre les deux partis. Et souvent, l'unité obtenue à grand'peine dans un camp se trouve perdue, lorsque ce camp est en présence de son adversaire. Car il faut qu'une discussion s'établisse entre ouvriers et patrons ; et il est rare de voir les propositions des uns intégralement adoptées par les autres (3).

Les difficultés résultant de la pluralité des contractants s'augmentent de ce fait que les contractants appartiennent à des catégories sociales différentes : les salariés d'un côté, les employeurs de l'autre. Il faut aussi remarquer que dans chaque classe il y a des échelons : le grand industriel à côté du petit

1. Le meilleur exemple de cette préparation par étapes successives des conventions collectives de travail est celui des contrats intervenus entre les Compagnies houillères et la Fédération des mineurs des Etats-Unis.

2. Cf. L'exemple des patrons imprimeurs en Allemagne.

3. Cf. F. Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente*, p. 8.

artisan ; l'industriel isolé à côté de la société industrielle anonyme ; l'ouvrier à côté du contremaître, etc. Il en résulte que chaque classe considère comme mal fondées les revendications de la classe voisine, et qu'elle est, *a priori*, tentée de les rejeter (1).

De plus, bon nombre de patrons s'imaginent qu'ils s'humilieraient et capituleraient en concluant une convention collective. Et comme cependant tous, ouvriers et patrons, sont égaux en droit, il n'y a pas de raison théorique pour que ceux-ci ne consentent pas de bon gré à traiter les questions économiques avec leurs ouvriers sur le pied d'égalité. Mais ce n'est pas ainsi que raisonne le patron moderne. Il croit avoir droit au travail de ses ouvriers ; il considère l'ouvrier comme son auxiliaire forcé dès qu'il a consenti un contrat de travail. Aussi lorsqu'une grève éclate, l'ouvrier commet aux yeux du patron une injustice, une désobéissance (2). Le patron s'était en effet arrogé le droit de fixer à lui seul les conditions générales du travail. La conséquence de cette opinion est que le patron, qui conclut avec ses ouvriers une convention collective, renonce à cette situation où il se plaçait de dicter les conditions de chaque contrat de travail et passe une véritable convention, où il établit l'organisation générale et future du travail d'accord avec ses ouvriers.

1. Ce sont les idées exprimées par Berstein dans les *Socialistische Monatshefte*, année 1905.

2. Cette idée est très répandue en Allemagne, où de nombreux patrons opposent à leurs ouvriers les lock-out et les cartell comme des punitions de leurs tentatives d'indépendance. Cf. Barthou, *L'action syndicale*, p. 19.

Il y a des patrons qui ne veulent pas se rallier à la convention collective, uniquement parce qu'ils entendent rester maîtres chez eux (1). Cet argument ne vaudrait que pour les patrons qui font exécuter les travaux dans des locaux ou sur des terrains leur appartenant. Il est inadmissible pour les patrons qui font travailler sur un terrain ou dans un local étranger, ou qui emploient des ouvriers à domicile. Mais, même pris en soi, l'argument ne se justifie pas. Aucun maître n'a le droit de commettre chez lui un délit ou une injustice. Les ouvriers ne sont pas la propriété de leur patron ; et il doit respecter à leur égard les lois et décrets sur la protection du travail : il lui est interdit d'employer des enfants au-dessous de 13 ans, ou de faire travailler des adultes plus de onze heures par jour.

La convention collective n'a donc rien à voir avec la question de rester maître chez soi, puisqu'il n'y a pas de différence, par exemple, entre le fait de n'employer les adultes que onze heures par jour et le fait de porter les salaires de 0 fr. 50 à 0 fr. 60 par heure.

L'argument n'est d'ailleurs pas employé d'une façon logique. Si les patrons, maîtres chez eux, sont conséquents avec eux-mêmes, ils ne peuvent pas passer de contrats avec d'autres patrons pour s'entendre au sujet des débouchés, des prix des marchandises, etc. Et enfin, pour être tout à fait logiques, les patrons qui veulent rester maîtres chez eux devraient

1. Cf. Bureau. *Le contrat de travail et le rôle des syndicats professionnels*, p. 241.

reconnaître le même droit à tout le monde, notamment aux ouvriers, ce qui serait absurde.

Un autre obstacle à la conclusion des conventions collectives est que certains patrons, tout disposés à conclure un contrat, se refusent à entrer en pourparlers avec les délégués choisis par les ouvriers pour discuter le contrat avec eux (1). Lorsque les ouvriers font du choix de leurs délégués une condition nécessaire de la conclusion du contrat, si les patrons se refusent de reconnaître ces délégués, la convention collective devient impossible. Les refus des patrons ne se base pas sur l'absence d'aptitude des délégués, qui ne pourrait que leur être profitable, à eux patrons; le refus ne se base pas non plus sur l'absence de légitimation de la délégation, puisque cette délégation émane des ouvriers seuls. Le refus résulte, la plupart du temps, de la situation des délégués vis-à-vis des patrons.

Lorsque ces délégués ne sont employés par aucun des patrons contractants, ceux-ci se plaignent de l'immixtion d'un étranger dans leurs affaires privées. Les patrons écartent ainsi souvent des représentants autorisés, qui n'ont rien à craindre ni à attendre d'eux, et qui compenseraient un peu la différence de classe entre les deux parties contractantes. L'importance de cette considération apparaît dans l'insistance que mettent les ouvriers à désigner comme leurs mandataires des étrangers. D'ailleurs, la barrière que les patrons veulent ainsi dresser contre ces représentants a un autre incon-

1. Cf. Fournière. *Ouvriers et patrons*, p. 45.

vénient : elle empêche les conventions collectives valables pour plusieurs professions.

Lorsqu'il s'agit de délégués qui ont été employés par les patrons, ces délégués ont souvent quitté l'usine ou l'atelier et ils apparaissent alors comme des adversaires irréductibles des conditions du travail actuelles. C'est à l'aide de motifs semblables qu'on récuse les ouvriers fauteurs d'une grève, qui a elle-même rendu nécessaire une entente entre patrons et ouvriers : on empêche ainsi la conclusion de la convention collective. Il arrive fréquemment aussi d'ailleurs que les patrons refusent toute convention collective, parce que leurs ouvriers se sont mis en grève, et jusqu'à ce qu'ils aient repris le travail.

Une dernière difficulté de la conclusion des conventions collectives vient de ce que le patron réunit en sa personne deux fonctions : celle d'employeur et celle de commerçant (1). Tandis que les ouvriers sont amenés pour lutter contre la concurrence à conclure une convention collective, le patron, lui, est hostile à cette convention à cause de la concurrence, et ne s'y résoudra que si ses concurrents y sont obligés aussi, et sont mis sur le même pied que lui (2).

1. Cf. Yves Guyot, *Les conflits du travail et leur solution*, p. 251 et de Molinari, *Questions économiques à l'ordre du jour*, p. 110.

2. C'est ainsi que les industriels de la confection de Berlin, en 1896, refusèrent de conclure une convention collective avec leurs ouvriers jusqu'à ce que les industriels d'autres villes, notamment Breslau et Stettin, eussent accepté les mêmes conditions de travail. De même pour les ferblantiers de Breslau, en 1897. Les tailleurs de Königsberg, qui avaient conclu un contrat avec leurs ouvriers, en 1899, ne se déclarèrent liés par le contrat qu'autant que les ouvriers ne travailleraient nulle part ailleurs au-dessous du tarif établi.

Il y a deux remèdes aux difficultés que nous venons d'indiquer relatives à la conclusion des conventions collectives : la conciliation et la coalition.

Conciliation. — La conciliation, se produit par l'intervention d'un tiers entre les deux parties contractantes. Ce tiers n'appartient à aucune des deux parties et n'a en vue que la réussite d'une entente entre elles, uniquement parce qu'il juge cette entente préférable à l'état de lutte.

La réussite de la conciliation dépend donc de la confiance absolue des deux parties dans l'impartialité de l'arbitre. On peut dire que cette confiance ne sera véritablement justifiée que si l'arbitre possède une éducation professionnelle très sûre. A ce point de vue le meilleur choix se fait d'ordinaire parmi les inspecteurs du travail ou les membres de chambres de commerce.

Les pouvoirs de l'arbitre conciliateur, à l'encontre de ceux d'un délégué, sont purement des pouvoirs de fait : il doit user de son influence personnelle ou administrative pour rapprocher les contractants et les amener à une entente. Isolés, les contractants ne tomberaient jamais d'accord. Le conciliateur doit les conduire et les diriger. De plus, chaque contractant tient à prouver le bien-fondé de ses demandes. Si donc l'arbitre réussit à faire conclure une convention collective, il aura la valeur d'un témoin : il publiera la convention collective après avoir obtenu la signature des différents contractants.

La conciliation présente un avantage considérable sur tous les autres moyens d'entente : elle empêche l'avortement de la convention collective. Si certai-

nes propositions des contractants sont admises et d'autres rejetées, il y aura tout de même eu une entente, sinon totale, du moins partielle. L'arbitre qui se sera documenté par les débats sur les vœux, les possibilités, le but poursuivi, pourra alors, si les deux parties n'ont pas pu se mettre d'accord, faire une proposition lui-même. Ce sera une transaction qui sera émise sous la forme d'une sentence arbitrale. La sentence arbitrale est donc une proposition de contrat, qui se transforme en convention collective par l'adhésion des parties, comme si ces parties étaient elles-mêmes tombées d'accord originairement sur les décisions de cette sentence. L'arbitre sert là encore de témoin aux deux contractants. Quant à l'efficacité juridique de la convention collective, elle est la même, que les contractants aient réalisé eux-mêmes l'entente ou que cette entente ait été réalisée par une sentence arbitrale.

Les juridictions arbitrales chargées de conclure les conventions collectives sont de date récente dans les divers pays ; mais elles prennent de jour en jour une importance plus grande. Les unes sont des juridictions officielles instituées par l'Etat, les autres sont dues à l'entente des patrons et des ouvriers (1).

En France, malheureusement, ces dernières n'existent presque pas. On ne peut citer que la *commission mixte permanente* créée en 1895 entre la Fédération des travailleurs du Livre et l'Union des maîtres-imprimeurs de France. C'est là un conseil de conciliation composé d'arbitres médiateurs qui embrasse toute une profession. Il est vrai qu'il existe des juri-

1. G. Fromont de Bouaille. *Conciliation et arbitrage*, passim.

dictions spéciales dans des fabriques isolées, qu'on appelle *conseils d'usine* (1). Le comte de Chambrun saluait en eux l'avènement du gouvernement parlementaire dans l'usine. Toutefois ils sont rares en France. La fabrique Harmel, au Val-des-Bois, la fabrique modèle de l'école sociale catholique, en a un et même plusieurs, un pour chaque atelier, qui se réunissent tous les quinze jours.

Les établissements qui pratiquent la participation aux bénéfices ont aussi des institutions semblables (2) : tels la papeterie Laroche-Joubert et la maison Leclaire. Enfin il existe au Creusot un conseil d'usine depuis le fameux arbitrage de Waldeck-Rousseau.

A l'étranger, on peut citer des juridictions arbitrales modèles, en Angleterre surtout. C'est en 1860 qu'a été fondé à Nottingham le *conseil de conciliation et d'arbitrage pour la bonneterie* anglaise. Et depuis, grâce à des apôtres comme Mundella, les institutions analogues se sont propagées : c'est le *conseil d'arbitrage de l'industrie du bâtiment* à Wolverhampton, fondé en 1864 ; c'est le *conseil de l'industrie des fers et aciers du Nord de l'Angleterre*, fondé en 1869 ; ce sont enfin les célèbres *comités de salaires des mines anglaises*, qui ont développé avec tant de succès la conclusion de conventions collectives en Grande-Bretagne (3).

En Allemagne, les typographes qui sont toujours à la tête du mouvement social ont créé un *Tarifamt*,

1. Cf. Gibon, *Les conseils d'usine*.

2. Cf. Merlin, *Associations patronales et ouvrières*, le chapitre intitulé : Participation aux bénéfices.

3. Cf. Fagnot, *Le syndicalisme anglais*, pp. 51 et 65.

juridiction arbitrale parfaite qui a permis la conclusion et le maintien, depuis plus de cinquante, ans des conventions collectives qui lient aujourd'hui la presque unanimité des typographes et des imprimeurs allemands (1).

En Belgique, un ingénieur M. Weyler a fondé en 1877 les *Chambres d'explication de Mariemont et de Bascoup* (2). En Hollande, les *Chambres du travail*, en Hongrie, les *comités ouvriers* (3) sont aussi des juridictions arbitrales chargées de faciliter les ententes entre employeurs et employés.

Mais ces institutions facultatives, si elles ne sont pas appuyées sur de fortes organisations ouvrières, ne donnent que de médiocres résultats. Aussi l'Etat intervient-il souvent pour créer lui-même des juridictions d'arbitrage.

Entre toutes les juridictions d'arbitrage dues à l'initiative de l'Etat, la plus intéressante est la *Court of arbitration* de la Nouvelle-Zélande, fondée en 1894, dont les décisions sont obligatoires pour les syndiqués, et sanctionnées par des pénalités. Son succès a été tel que depuis dix ans on a surnommé la Nouvelle-Zélande le pays sans grèves ni lock-out (4).

Aux Etats-Unis, sept Etats ont créé des *boards of conciliation and arbitration*, qui ont aussitôt procédé à des enquêtes sur les conditions du travail et

1. Cf. *Sociale Praxis*, année 1904, n° 17.

2. M. Weyler publie annuellement les rapports et les comptes rendus détaillés des séances des chambres d'application.

3. Cf. *Le Mouvement socialiste*, 1^{er} avril 1905 : Le mouvement syndical en Hongrie.

4. Cf. L'enquête si documentée de Métin : *Le Socialisme sans doctrines*, pp. 147 à 180.

les grèves ; mais les résultats pratiques atteints par eux ont été minces pour ce qui concerne la conclusion de conventions collectives (1).

En Belgique, les *conseils de l'industrie et du travail* ont été créés par une loi de 1887. Ils ont réalisé bien peu de progrès jusqu'à nos jours (2).

En Allemagne, une loi de 1890 donne aux *conseils de prud'hommes* le droit de se constituer en comités de conciliation. L'impartialité est assurée par ce fait que les membres du conseil sont choisis en nombre égal par les ouvriers et par les patrons. La jurisprudence a tiré largement profit de la loi de 1890 ; et aujourd'hui l'immense majorité des conventions collectives en Allemagne est conclue par les *conseils de prud'hommes* (3).

En France, les *conseils de prud'hommes* sont des tribunaux ayant seulement des attributions judiciaires et n'ont pas qualité pour statuer sur les conflits d'ordre économique. Mais leur rôle s'élargit de plus en plus avec l'extension des lois sociales et l'on peut espérer qu'un jour ils auront la même puissance d'action qu'en Allemagne (4).

En résumé, il ne faudrait pas exagérer le rôle actuel des juridictions arbitrales pour la conclusion des conventions collectives. L'arbitrage ne vient à son heure que quand il est le couronnement de l'or-

1. Cf. Gilman. *Methods of industrial peace*, pp. 301 et 346.

2. G. Varlez. *Rapport sur l'Economie sociale belge à l'Exposition de 1900*.

3. Cf. Rapport sur l'organisation du travail en Allemagne (*Moniteur officiel du Commerce*, 14 juin 1906).

4. C'est un fait certain aujourd'hui que notre législation tend à l'extension de la juridiction prud'hommale aux conflits économiques aussi bien que civils. C'est ce qui ressort des discussions récentes à la Chambre et au Sénat sur ce sujet.

ganisation syndicale et malheureusement cette organisation syndicale est encore tout à fait imparfaite. Le jour où la discipline aura fortifié les groupements patronaux et ouvriers, les juridictions arbitrales se développeront dans tous les pays et réaliseront, dans toutes les branches de l'industrie humaine, les conventions collectives de travail.

Coalition. — Malgré tous les avantages des tribunaux industriels, l'entente directe entre les contractants est préférable pour la conclusion d'une convention collective. En effet, c'est l'intérêt subjectif et une participation active des parties en cause qui permet de conclure une entente durable, tandis que l'intérêt objectif ou passif d'un arbitre risque de fausser cette entente.

Aussi, sans méconnaître l'utilité de la conciliation, y a-t-il un autre remède aux difficultés de la conclusion des conventions collectives : ce remède, c'est la coalition.

La coalition n'est pas un groupement, une association quelconque, mais un groupement, une association en vue d'obtenir une amélioration du salaire et des conditions du travail. Un groupement qui se propose une amélioration des conditions de vente ou de production est aussi peu une coalition que les groupements en vue de l'assistance, de l'apprentissage ou du sport.

La coalition étant formée soit d'ouvriers, soit de patrons, est une organisation de parti. Aussi la coalition peut exister entre personnes se livrant à des métiers très divers et l'on a alors une coalition de coalitions. Il se forme ainsi des fédérations puissantes.

les pour défendre plus fortement les intérêts d'un groupe plus large.

Toute coalition d'ouvriers et de patrons est aujourd'hui licite. C'est une conquête récente du progrès social ; elle n'a été réalisée en France que par la loi de 1864. Mais les coalitions ont fait depuis des progrès de géants, et elles influent d'une façon essentielle sur la conclusion des conventions collectives (1). La convention collective est un moyen perfectionné de réaliser le but de la coalition, et la coalition est un excellent moyen de faire naître la convention collective et d'assurer sa durée et son maintien. La coalition intervient pour grouper en une seule volonté agissante l'ensemble des personnes contractantes. De plus, elle aide à la conclusion de la convention collective en ce sens qu'elle fournit des moyens d'action et de pression pour en assurer l'exécution. Il est nécessaire en effet pour la vitalité de la convention collective de permettre son exécution non seulement entre les parties, mais surtout à l'intérieur de chaque groupe contractant.

Les coalitions jouent donc dans la convention collective le rôle de courtiers vis-à-vis des parties intéressées. Or il y a des courtiers loyaux et des courtiers malhonnêtes. Mais de même que les mauvais courtiers n'ont pas fait disparaître le courtage, qui est une nécessité pour le commerce moderne, de même les mauvaises coalitions ne doivent pas faire rejeter le

1. Il serait cependant erroné de considérer les conventions collectives comme étant en elles-mêmes des coalitions. Cette théorie, qui a été admise par la jurisprudence des tribunaux industriels en Allemagne, a conduit à des résultats désastreux, les coalitions étant encore prohibées par la législation allemande.

principe de l'organisation syndicale. Au contraire, il faut considérer les coalitions comme les piliers d'assise des conventions collectives, comme la condition préalable de leur conclusion et de leur existence.

II. — *Effets des conventions collectives. A quoi elles obligent.*

Les conventions collectives, comme tous les autres contrats, créent des droits et des devoirs (1). Leurs effets juridiques sont certains, du moment que leur contenu n'est pas contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public. La loi de 1884, dans son article 3, assigne en effet comme but aux syndicats la défense de leurs intérêts professionnels. Or, ce but ne peut être atteint que par une réglementation générale des salaires et des conditions du travail. Il serait donc inconséquent de ne pas reconnaître d'effet juridique aux conventions collectives qui établissent cette réglementation.

On ne peut pas nier que la loi de 1884 reconnaisse les conventions collectives. Lors de la discussion de cette loi, un député proposa d'insérer dans l'article 3 cette reconnaissance officielle (2). L'amendement fut repoussé comme inutile, parce que la légitimité et

1. Il en était autrement avant la loi de 1884, puisque jusqu'à cette date les conventions collectives reposaient uniquement sur la coutume et n'engendraient que des obligations morales.

2. Amendement Bartholon, ainsi conçu : « et le droit pour leurs membres de se concerter entre eux pour débattre et fixer la hausse et la baisse des salaires. » Le rapporteur répondit : « Evidemment, cela va de soi. » (Chambre des députés, séance du 17 mai 1881 ; — *J. O.*, année 1881, p. 928.)

les effets juridiques des conventions collectives découlaient naturellement du rôle confié aux groupements professionnels.

En théorie pure, il n'y a pas le moindre doute à cet égard. A quoi servirait en effet le droit de contracter accordé aux syndicats si les contrats passés par eux ne devaient pas avoir d'effets ? Et pourquoi les syndicats actuels attacheraient-ils tant d'importance à la fixation, dans leurs statuts, du droit de contracter sur les conditions générales du travail (1) ?

La jurisprudence et la pratique ont depuis longtemps suivi ces principes. Le tribunal de commerce de Cholet par jugement du 8 février 1890 déclarait : « Considérant que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux que le syndicat professionnel a pour mission d'étudier et de défendre. » La Cour d'Angers précisait encore en ajoutant : « que le législateur n'a point entendu confiner les syndicats professionnels dans le domaine purement abstrait des questions théoriques, et que par l'article 3 il leur a attribué le droit de contracter. » Enfin la Cour de cassation, par arrêt du 1^{er} février 1893, reconnaissait « que la fixation du taux des salaires et la réglementation du travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats professionnels » (2).

1. Fédération française des travailleurs du livre, art. 153. — Syndicat libre des ouvriers menuisiers, art. 8. — Fédération nationale des syndicats de peinture, art. 2 ; — etc... (*Associations professionnelles*, t. I, p. 842 ; — t. IV, p. 289 ; — t. IV, p. 404).

2. On trouvera ces arrêts et jugements dans Sirey, 1896, I, p. 329, et dans le *Recueil des arrêts de cours d'appel d'Angers et de Rennes*, année 1897, pp. 114-122.

La convention collective produit donc des effets. Quels sont ces effets ? C'est tout d'abord la réalisation, dans la conclusion future des contrats individuels de travail, d'une plus grande simplification et surtout d'une plus grande unité.

Avec la complication de l'industrie et du droit industriel modernes, c'est un véritable casse-tête pour un patron que de rédiger un contrat de travail parfait, en prévoyant toutes les éventualités. Déjà le petit patron évite difficilement les causes d'erreur ou de nullité dans la rédaction d'un contrat de travail. Aussi, dès qu'il s'agit d'une industrie ramifiée où il faut distinguer des catégories d'apprentis et d'artisans, de manœuvres et d'ouvriers expérimentés, et où il faut appliquer simultanément des salaires au temps et à la tâche à des travaux manuels et mécaniques, tout un appareil des plus compliqués est nécessaire pour traiter équitablement chaque ouvrier. Une simplification s'impose. Mais les règles générales sur les conditions du travail ne peuvent s'établir qu'à la suite d'une entente entre patrons et ouvriers. C'est précisément pour réaliser cette entente qu'intervient la convention collective, qui est la coutume du métier qu'elle régleme. Une fois la convention collective adoptée, patrons et ouvriers pourront conclure autant de contrats individuels qu'ils voudront, puisque ces contrats ne seront plus qu'une référence à tel ou tel article de la coutume générale. A ceux qui objecteraient que la convention collective ne peut avoir pour effet de réaliser l'unification des tarifs et salaires, à cause de la trop grande variété des conditions économiques et sociales de l'industrie, nous répon-

drons qu'il y a toujours un fondement général qui reste invariable. C'est ce fondement général qui a servi de base à la convention collective nationale des imprimeurs allemands (1) et à presque tous les contrats anglais, notamment ceux de l'industrie textile.

Les conventions collectives produisent leurs effets sur les contrats individuels de travail conclus sous leur influence. Pour ces contrats, les conditions générales du salaire et du travail adoptées par la convention collective s'appliquent en quelque sorte automatiquement, sans qu'elles aient besoin d'être précisées par les contractants. Inversement, les conventions collectives ont pour effet d'obliger les contractants à ne pas insérer dans leurs contrats individuels de dispositions contraires aux règles d'ensemble qu'elles édictent (2).

Cette thèse a été soutenue par Lotmar en Allemagne ; mais elle s'applique tout aussi exactement en France. Du moment en effet où la valeur légale des conventions collectives est certaine, il faut leur appliquer l'article 1134 du Code civil : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. » Par conséquent, si les parties contractantes se sont engagées à conformer leurs contrats de travail à une règle générale préalablement adoptée par elles, cet engagement doit être tenu, sinon le contrat de travail serait nul. Le contrat individuel

1. L'imprimerie est cependant une des industries les plus compliquées. Les Allemands ont résolu le problème en inscrivant dans la convention collective 8.264 articles différents sur le salaire, qu'ils remanient et mettent au courant des besoins de l'industrie, à chaque renouvellement de la convention collective.

2. J. Lotmar. *Arbeitsvertrag*, p. 776.

de travail ne peut donc pas déroger à la convention collective, non pas parce que celle-ci est conclue par une majorité de contractants, mais simplement parce que le contenu de la convention collective enchaîne *a priori* la volonté des contractants individuels et doit être transporté intégralement et mécaniquement dans leurs contrats.

Cet effet des conventions collectives n'est contraire, ni aux bonnes mœurs, ni à l'ordre public. De plus, il est implicitement reconnu par la loi de 1884 et explicitement sanctionné par les décrets Millerand de 1899 (1). La jurisprudence est également entrée dans cette voie (2). Peu importe que la convention collective soit indéterminée quant au nombre de contrats individuels qu'elle régit. Elle lie les contractants et il n'est pas possible d'y déroger. Les tribunaux eux-mêmes n'ont pas le droit de modifier la convention quelque équitable que puisse leur paraître leur décision (3). Les tribunaux pourraient prétendre, par exemple, que la convention collective est une atteinte à la liberté de contracter des individus, en ce sens qu'elle crée un lien d'obligation avant tout contrat particulier. Il suffit de répondre que les tribunaux ne sont pas juges du contenu de la convention et que, du moment que cette convention ne

1. Les décrets de 1899 ont réglementé l'effet des conventions collectives en ce qui concerne les cahiers des charges en matière d'adjudication de travaux publics. De même les décrets de 1900 ont confirmé cette réglementation au sujet des conseils de travail.

2. On peut trouver le point de départ de cette jurisprudence dans un arrêt de la Cour de cassation du 11 mai 1886 (S. 86. I. 416).

3. Aubry et Rau, t. IV, § 346, note 1 *ter.* ; — Baudry-Lacantinerie, *Des Obligations*, t. I, p. 312.

viole pas les bonnes mœurs ni l'ordre public, ils ne peuvent en enrayer les effets.

Quant aux contrats individuels futurs, il faut leur appliquer, comme conséquence forcée de la convention collective, les articles 1134, § 3, et 1135 du Code civil. La convention collective doit donc être exécutée de bonne foi. De plus, elle oblige non-seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature. Donc, même en admettant que la convention collective ne soit pas reconnue par la loi, on ne peut nier qu'elle soit conforme à l'équité et à l'usage. Elle est équitable, parce qu'il est impossible de soutenir qu'un contrat individuel de travail puisse faire disparaître les avantages réalisés par la convention collective. Elle est conforme à l'usage, parce que l'on compte aujourd'hui en France comme à l'étranger un grand nombre de conventions collectives, qui toutes ont pour objet de régler les contrats individuels futurs.

Certains auteurs ont voulu limiter l'effet des conventions collectives sur les contrats individuels aux cas douteux où ces contrats individuels n'ont pas apporté de solutions précises à certaines questions visant l'organisation générale du travail. Toutes les fois que le contrat individuel ne repousse pas formellement telle ou telle disposition de la convention collective, on devrait admettre que cette convention collective a été acceptée tacitement ; mais, dans tous les autres cas, le contrat individuel serait valable malgré la convention collective (1).

1. C'est la théorie soutenue par Moissenet, thèse, p. 225, et par Burchardt, *Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter*, p. 85.

On a même été plus loin, et on a voulu diminuer l'effet des conventions collectives, en déclarant que les conventions collectives et les contrats individuels n'étaient pas conclus par les mêmes parties et que par conséquent les unes étaient pour les autres *res intra alios acta* (1).

A la première théorie, nous répondrons que toute convention collective édicte les règles générales d'organisation du travail d'une façon obligatoire pour les contractants, et non facultative ; que par conséquent les contractants, en concluant la convention collective, ont entendu limiter, pour l'avenir, leur liberté de contracter, en ce qui concerne l'organisation du travail (2). C'est d'ailleurs la seule façon d'interpréter la convention collective suivant les principes de la bonne foi.

Quant à la seconde théorie, il faut la rejeter également ; car la convention collective a, pour les contractants qui concluent ultérieurement un contrat individuel de travail, la valeur et la force obligatoire de l'usage. Deux individus isolés ne peuvent donc pas en vertu de leur seule volonté faire échec à l'usage (3).

La jurisprudence a pleinement confirmé ces principes en reconnaissant la validité des peines conventionnelles établies dans les conventions collec-

1. Cette théorie a été soutenue en France par le Hire, *Les salaires des ouvriers au point de vue du droit civil*, p. 39-46 ; en Allemagne, son plus ferme partisan est Sigel, *Der gewerbliche Arbeitsvertrag zwischen Arbeitern und Arbeitgebern*, p. 33 et suiv. — Cf. aussi *Reichs-Arbeitsblatt*, 2^e année, p. 234.

2. Lotmar, *Arbeitsvertrag*, p. 780 et 787.

3. Lotmar, *Arbeitsvertrag*, p. 782. — Raynaud : *Le contrat collectif de travail*, p. 310.

tives contre ceux qui concluraient des contrats individuels dérogatoires. La Cour de cassation, tout en refusant l'exercice de l'action au syndicat, a admis les individus lésés par un contrat individuel dérogatoire à réclamer des dommages-intérêts (1). Bien mieux, lorsque la convention collective n'a pas prévu de peine conventionnelle, les tribunaux frappent d'une astreinte comminatoire ceux qui concluent des contrats individuels dérogatoires à la convention collective (2). Le 4 février 1892, le Tribunal de commerce de la Seine a contraint la compagnie des omnibus à fixer dans ses contrats individuels la durée du travail d'après les règles établies par une convention collective antérieure entre la compagnie et le syndicat des employés, faute de quoi la compagnie devait payer une astreinte de 100 francs par jour de retard. De même la Cour d'Angers, par arrêt du 8 juin 1897, a obligé un employeur à exécuter une convention collective élevant le taux des salaires de ses employés, sous menace d'une astreinte pour chaque contrat individuel qui serait dérogatoire à la convention collective. On peut dire, d'une façon générale, que l'obligation à des dommages-intérêts est la meilleure preuve des effets juridiques des conventions collectives.

Un autre effet certain des conventions collectives, c'est la réglementation de la concurrence et la régularisation des prix. La convention collective protège

1. Cour de cassation, 1^{er} février 1893 (S. 96. I. 329).

2. Cf. *Annuaire des syndicats professionnels*, année 1895, p. 512 ; — *Conciliation et arbitrage*, p. 529.

doublément le patron contre les conséquences désastreuses de la concurrence⁽¹⁾ : d'une part, aucun ouvrier ne trouvera chez un autre patron des conditions plus avantageuses que chez lui ; d'autre part, aucun autre patron ne peut faire à ses ouvriers des conditions plus avantageuses que ses collègues.

Avec la généralisation des conventions collectives, aucun patron ne trouvera d'ouvriers non syndiqués ou non organisés qui consentiront à engager leur travail pour un taux inférieur à celui du tarif ; et, inversement, aucun ouvrier ne trouvera de patron pour le faire travailler à un taux plus rémunérateur, que celui offert par les autres patrons de la même industrie. Il est certain d'ailleurs que les ouvriers qui auront obtenu une situation normale et stable de leur existence par la convention collective n'iront pas tenter de risquer tous les avantages qu'ils en retirent en faisant des réclamations et des revendications exagérées.

On a fait aux conventions collectives le reproche de limiter la liberté absolue de contracter de chaque individu, en ce sens que, dans la convention collective, des ouvriers et des patrons isolés sont obligés de se soumettre à toutes les volontés des organisations professionnelles et de leurs chefs ou meneurs⁽²⁾. Il y a certainement du vrai dans cette observation ; mais on oublie que ce n'est pas du tout la même chose pour un ouvrier ou un patron isolé que de

1. La convention collective maintient l'équilibre entre patrons et ouvriers, en servant de frein aux revendications tantôt des uns et tantôt des autres. C'est ce que prouve amplement l'expérience de l'Australie. Cf. Métin : *Le socialisme sans doctrines*.

2. Cf. Cree, *Evils of collective bargaining*, Introduction.

voir fouler aux pieds sa liberté de contracter par la partie adverse, ou que de reporter librement cette faculté de contracter à une organisation, à un groupement, où l'on ne rentre que volontairement. C'est pourquoi, loin d'être un obstacle, la convention collective est un progrès vers la liberté. Historiquement d'ailleurs, il est facile de constater que ceux qui ont toujours voulu écarter l'intervention de l'Etat et de toute institution entre patrons et ouvriers, pour réaliser un état de liberté parfait des contractants, ceux-là ont abouti en fait à un véritable despotisme et à une situation économique intolérable (1). Partout au contraire où la convention collective s'est implantée, la liberté, loin d'être menacée, a été garantie par l'égalité des conditions économiques de chaque contractant.

La conséquence la plus importante des conventions collectives est leur effet sur les grèves. Evidemment elles ne sont pas un remède absolu contre les grèves (2) ; mais elles contribuent à les limiter et à les solutionner surtout en ce qui concerne les soulèvements et les différends partiels et locaux. Les conventions collectives ne sont pas des traités de paix perpétuelle. Ce sont des arrangements fondés sur la raison et sur les nécessités de l'heure présente. Elles ne pourront en effet jamais combler

1. C'est ce qui s'est produit au début du siècle, en Angleterre ; et cette situation économique a amené la crise très grave de 1830.

2. En Allemagne, M. Max Hirsch a entrepris de démontrer par de nombreuses brochures et par la fondation de syndicats qui portent son nom la possibilité de réaliser la paix sociale par les conventions collectives et les ententes entre les groupements professionnels. Ses efforts ont complètement échoué ; et les syndicats qu'il a créés, après une période de prospérité très courte, décroissent en importance de jour en jour.

le fossé qui existe non seulement entre les intérêts professionnels des ouvriers et des patrons, mais entre leurs intérêts de classe. La solution du problème ne sera pas plus réalisée par les esprits généreux qui croient à la paix sociale définitive que par les prophètes qui prédisent, avec le collectivisme futur, le bonheur universel. L'harmonie sociale n'existe pas et l'on ne prévoit pas le moment où elle pourra être établie (1).

De ce que la convention collective ne peut empêcher les grèves, on a voulu conclure qu'elle n'avait aucun effet pratique sensible et vraiment sérieux. C'est là une opinion que l'on ne saurait trop combattre. La convention collective ne peut supprimer les conflits industriels ; mais elle fait disparaître les questions personnelles qui sont souvent tout le conflit, et elle place le différend et la discussion sur son véritable terrain en ne laissant subsister que la question économique. Le seul fait que la grève n'est plus l'unique, mais le dernier moyen de solutionner une lutte d'intérêts, simplifie et facilite l'entente entre les classes patronale et ouvrière et atténue les oppositions. Car il est de l'essence des conventions collectives d'être un compromis, c'est-à-dire d'adoucir les frottements et d'empêcher ainsi le feu d'éclater.

Le rôle de la convention collective est encore accru par les comités de conciliation (2). Au fur et à me-

1. Cf. Bureau, *Le contrat de travail et le rôle des syndicats professionnels*, p. 97.

2. Cf. Weyler, *Les comités de conciliation de Mariemont et de Bascoup*. Dans une série de conférences sur les résultats obtenus par ces comités, M. Weyler a montré que l'entente entre les puissantes compagnies minières de Belgique et leurs ouvriers ne peut résulter que de l'extension des conventions collectives.

sure que ces comités augmentent le respect et la confiance réciproques des ouvriers et des patrons, les arrangements deviennent de plus en plus faciles.

Dans les cas où le patron craint le plus la grève, lorsqu'il a des commandes nombreuses qui doivent être livrées dans un délai rapproché, la convention collective le protège en empêchant la grève partielle qui jette le trouble dans la régularité de la production. Et même si la grève éclate, la rupture de la convention collective n'incombe pas à des ouvriers isolés mais au groupement ouvrier tout entier ; et le patron est alors couvert par la collectivité patronale. Une grève générale n'est pas non plus à craindre : tout au moins elle ne peut éclater avec la même soudaineté qu'autrefois ; car la convention collective prévoit des délais assez longs ; et, en tout cas, il y a des discussions préparatoires devant la commission de conciliation, avec appel possible de la décision, qui laissent aux patrons le temps de se préparer aux événements (1). En d'autres termes, le conflit, s'il est inévitable, est alors régularisé et réglementé.

La convention collective a des effets tout aussi heureux dans les litiges et les différends sur des questions particulières que dans les grèves et les conflits de grande envergure. C'est dans ces différends que l'on se rend bien compte de l'efficacité des

1. Le meilleur exemple nous est offert par la convention collective dans l'industrie du bâtiment au Danemark, qui contient les dispositions suivantes : « Il ne pourra pas y avoir grève ou lock-out sans qu'une assemblée tenue et constituée conformément aux statuts de l'une ou de l'autre association l'ait voté par au moins trois voix sur quatre. L'assemblée qui aura voté la suppression du travail devra en prévenir par lettre recommandée et au moins quinze jours à l'avance la commission exécutive de l'autre fédération. Cet avis devra être renouvelé huit jours avant d'en venir au fait. »

Cf. *Bulletin de l'Office du Travail*, janvier 1900, p. 44.

commissions de conciliation. En cette matière encore, la profession de typographe peut servir de modèle. En Allemagne, devant le *Tarifamt* des imprimeurs, ont été jugés de 1900 à 1905, 5.600 procès au nom des patrons et 13.500 procès au nom des ouvriers. La commission mixte de la Fédération du livre à Paris a fait aussi preuve de la plus grande activité.

Le résultat le plus appréciable qu'ont ainsi atteint les conventions collectives est de faire disparaître les procès qui étaient portés auparavant devant les tribunaux. Et les différends qui font naître ces procès reçoivent une solution bien plus juste devant des commissions composées de gens du métier et appliquant les règles posées par la convention collective que devant des juges plus ou moins incompetents.

Au point de vue politique, il est des gens qui redoutent que la convention collective ne soit une étape dans la voie du collectivisme. C'est une erreur certaine, car les conventions collectives se basent toujours sur l'état actuel des relations du capital et du travail, c'est-à-dire qu'elles reconnaissent l'ordre social existant et qu'elles le fortifient au lieu de le détruire, comme le voudraient les théoriciens du socialisme. D'ailleurs, il est facile de constater que, tandis que le parti socialiste révolutionnaire rejette la convention collective, le parti évolutionniste l'admet pleinement et s'en sert comme d'une arme excellente.

On a prétendu que les effets de la convention collective ne visaient que la grande industrie (1). Cette considération n'est exacte que parce qu'il n'y a

1. Cf. Cailleux. Le contrat collectif de louage de travail. (*Annales des sciences politiques*, juillet et novembre 1904).

aujourd'hui que la grande industrie qui est fortement organisée et où existent des coalitions puissantes et des comités de conciliation et d'arbitrage préparés à leur tâche.

Mais il suffit que les petits industriels, les artisans se groupent dans des organisations et des syndicats professionnels pour réaliser les mêmes bienfaits que la grande industrie. On verra alors, et ce temps n'est pas éloigné, les mêmes conditions de travail s'installer partout, qu'il s'agisse d'un grand ou d'un petit atelier. Ce sera une garantie pour les patrons qui verront pour un même métier la condition sociale de l'ouvrier s'établir à une moyenne déterminée. Ce sera aussi une garantie pour les ouvriers qui n'auront plus à craindre la concurrence désastreuse des isolés, des non-organisés. Il suffit de parcourir à cet égard le livre de Fanny Imle pour constater que dans la grande majorité des cas, en Allemagne, où l'expérience a été tentée, elle a pleinement réussi (1).

On peut dire d'une façon générale que les effets des conventions collectives nous apparaissent comme justifiant de la façon la plus certaine cette excellente institution dont la portée sociale est indéniable (2).

1. L'expérience la plus intéressante à ce point de vue a été faite par les entreprises de l'industrie du bâtiment, en Allemagne. Cf. F. Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente*.

2. Schmelzer. *Tarifgemeinschaften*, p. 74 à 87. L'auteur cite un grand nombre d'extraits de revues concernant le monde du travail et qui sont toutes unanimes à reconnaître l'efficacité des conventions collectives.

III. *Portée des conventions collectives.*

Qui elles obligent

On peut dire que la question la plus importante qu'il s'agit de résoudre, en ce qui concerne les conventions collectives, est celle de leur portée.

Au point de vue de son extension dans l'espace, la convention collective apporte elle-même la solution. La désignation des parties contractantes indique quels sont les établissements, les ateliers, les fabriques visés par la convention collective : ce sont les employeurs et les employés de telle usine ou d'un ensemble d'usines de telle région déterminée. Cependant les limites territoriales de la convention collective sont parfois franchies lorsque les conditions générales de l'organisation du travail s'appliquent aux travaux effectués en dehors de l'usine. Mais, dans ce cas encore, la convention collective précise la dérogation par une disposition spéciale (1).

Au point de vue de son extension dans le temps, la convention collective fixe aussi elle-même sa durée. Il arrive malheureusement trop souvent, en France, que la durée n'est pas indiquée. On s'est empressé d'en conclure que la convention collective n'avait aucune efficacité et qu'on pouvait y déroger à tout moment (2). Il est inutile d'insister pour montrer l'inexactitude de ce raisonnement. Evidemment, s'ils n'ont pas prévu la durée de leur engagement,

1. Cf. sur le travail de banlieue par exemple *Statistique des grèves*, année 1902, p. 202 ; — *Associations professionnelles*, t. IV, p. 280.

2. Cf. *Associations professionnelles*, t. II, p. 719.

les contractants ne sont pas liés pour l'éternité. Mais ils ont cependant conclu un contrat qui les lie. Et ils ne peuvent se soustraire aux obligations qu'ils ont souscrites que lorsque les circonstances dans lesquelles le contrat est intervenu sont manifestement modifiées par le temps (1). Encore faut-il qu'ils apportent la preuve de ce fait.

Il reste enfin à savoir quelle est la portée des conventions collectives en ce qui concerne les personnes. C'est un problème juridique des plus délicats. Il n'y a que les personnes qui ont conclu la convention collective qui sont liées par les dispositions de cette convention pour leurs contrats individuels de travail. Mais il en est autrement pour ceux qui sont restés en dehors de la convention collective, même lorsque cette convention collective punit toute violation de ses règles par des clauses pénales ou par l'exclusion et le renvoi immédiats (2). Nous sommes en effet en présence d'un contrat de droit privé, et par suite personne ne peut être soumis à la convention collective sans son consentement. Ce consentement peut être exprès ou tacite. Il est tacite lorsqu'un individu entre comme adhérent dans le groupement, ou la coalition qui a conclu la convention collective (3).

Y a-t-il consentement tacite, lorsqu'un employeur

1. G. Lotmar, *Arbeitsvertrag*, p. 793-795.

2. C'est ainsi que les ouvriers gantiers de Paris ont inscrit dans leurs statuts que tout ouvrier travaillant au-dessous du tarif accepté par les ouvriers d'une maison sera mis en demeure de la quitter immédiatement. *Associations professionnelles*, t. II, p. 110. Il en est de même pour les ouvriers tanneurs du département de la Seine, *Associations professionnelles*, t. II, p. 189.

3. Lotmar, *Arbeitsvertrag*, p. 799.

ou un employé étranger à la convention collective conclut néanmoins un contrat individuel de travail en se conformant aux principes posés par elle ? Il faut répondre non ; car nous devons nous décider, en cette matière, d'après les règles générales du droit des obligations. Or l'extension de la convention collective à des personnes qui n'ont pas fait connaître leur volonté, ni expressément, ni tacitement, est manifestement contraire à notre droit privé.

Si nous nous trouvons en présence d'un contrat individuel de travail calqué sur la convention collective, y a-t-il là adhésion après coup à la convention collective ? Ici encore, il faut répondre non (1). Car la conformité peut n'être qu'un effet du hasard ou une nécessité des conditions économiques d'une industrie déterminée, et elle ne préjuge pas le moins du monde la soumission volontaire des contractants à la convention collective. Un exemple va nous permettre de légitimer cette solution. Il existe souvent pour une même région plusieurs conventions collectives. Supposons que dans une profession deux de ces conventions aient réglé d'une façon identique les conditions du salaire et de la durée du travail, mais qu'elles diffèrent sur les autres points. Un patron qui s'est tenu en dehors de tout arrangement collectif passe avec ses ouvriers dans cette même profession des contrats individuels, qui sont absolument calqués sur les contrats collectifs en ce qui concerne les conditions du salaire et la durée du travail. Ces contrats individuels sont muets sur les autres points. On voit

1. Baum, *Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrags*, p. 272.

que si l'on admettait l'adhésion tacite du patron à la convention collective, on serait fort embarrassé pour savoir quelles règles il convient d'appliquer à ses ouvriers en ce qui concerne le mode, le lieu du paiement, le congé et toutes les autres questions tranchées différemment par les deux conventions collectives qui existent pour la même profession.

Il résulte de ces observations que le consentement tacite d'un individu, ouvrier ou patron, ne doit jamais être présumé, même par un juge ou arbitre qui déciderait en vertu d'une présomption tirée des faits qu'une convention collective s'étend à des individus qui n'y ont pas été partie. Une semblable décision serait en effet contraire à l'article 5 du Code civil qui défend aux juges de prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises. Il faudrait un texte législatif pour qu'il en fût autrement ; et tant que ce texte n'existe pas il est impossible de déduire le consentement tacite d'un individu de circonstances de fait (1).

La convention collective est donc un contrat passé entre personnes incertaines ayant désigné des représentants pour conclure la convention collective. Ces représentants engagent les parties, soient qu'ils aient à l'avance pleins pouvoirs pour le faire, soit que les commettants ratifient après coup ce qui a été décidé par les représentants (2).

1. Cf. Projet de loi sur le contrat de travail du 2 juillet 1906, Exposé des motifs, p. 8.

2. C'est une application de l'article 1998 du C. civ.

La représentation joue par suite un grand rôle dans la convention collective, quant à ses effets pour les personnes qu'elle lie à la convention (1). Du côté patronal, pas de difficultés. Les ouvriers se trouvent en effet le plus souvent en présence d'une seule personne ; mais même si plusieurs patrons se sont coalisés, ils forment toujours un groupe restreint en nombre et nettement délimité. Il en résulte que les représentants des patrons ont une situation bien déterminée.

Il n'en est pas de même pour les ouvriers, leur nombre est bien plus élevé que celui des patrons, même lorsqu'il s'agit d'un seul métier, à plus forte raison lorsque plusieurs métiers similaires sont intéressés au contrat, ou même l'ensemble des métiers d'une région ou d'un pays. Mais il n'y a pas seulement cette difficulté du nombre qui empêche les membres de se connaître et d'être en rapports constants entre eux ; le nombre lui-même est variable par suite des entrées et des sorties continuelles dans un même atelier et dans une même profession.

Le choix des représentants ouvriers est donc très délicat. Le plus souvent, le choix se fait par élection dans une assemblée générale, qui dicte en même temps son programme à ses représentants (2). Cette élection a l'avantage de rendre publique et notoire la validité des pouvoirs des représentants. Mais

1. Cf. Laronze. *De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers de la grande industrie.*

2. Cf. Notamment la procédure suivie par les mineurs des Etats-Unis dans leurs rapports avec les compagnies houillères de Pennsylvanie pour l'établissement de conventions collectives (*Report of the U. S. Industrial Commission*, volumes 17 et 19).

lorsque le nombre des ouvriers est trop grand, il faut plusieurs assemblées préparatoires tenues en même temps, ou les unes après les autres. De plus, comme ces assemblées sont publiques, n'importe qui peut y prendre part. Et si l'on veut, dans une première assemblée, fixer les termes du programme, pour élire ensuite les représentants dans une seconde assemblée, tel ouvrier présent à l'une, sera absent à l'autre. De même, si les représentants n'ont pas réussi dans leurs propositions et qu'on nomme de nouveaux délégués pour l'exécution d'un programme complet, les deux assemblées qui auront élu ces deux sortes de représentants auront pu être entièrement différentes par le nombre et la qualité des ouvriers présents.

Enfin, à ces assemblées ne prennent jamais part tous les ouvriers sans exception qui sont intéressés à la convention collective. Et alors les représentants n'ont reçu de pouvoirs que de ceux-là seulement qui étaient présents.

Ils forment sans doute la majorité ; mais cela ne suffit pas pour que juridiquement leurs décisions engagent l'ensemble des ouvriers. Et en effet la minorité n'est pas négligeable puisqu'elle comprend tous ceux qui n'ont pas pris part aux assemblées générales, ou ceux qui n'ont pas voté, ou surtout ceux qui ne pouvaient pas figurer à la conclusion du contrat parce qu'ils ne faisaient pas encore partie de la profession ou qu'ils n'habitaient pas encore la région où le contrat a été passé (1).

Malgré tout, cette minorité subit les conséquences

1. Cf. Schmelzer, *Tarifgemeinschaften*, pp. 88-92.

de la convention collective et lui est soumise bon gré, mal gré. Cela vient de ce que la conclusion de la convention collective a pour effet l'égalisation des conditions de travail, égalisation qui présente des avantages pour les ouvriers comme pour les patrons : elle est une réglementation de la concurrence. C'est ce qui explique que la considération des individualités contractantes passe au second plan, puisque c'est l'ensemble du groupe qui est en cause. Lorsque les ouvriers désignent des représentants, ce n'est pas pour représenter leurs individualités à eux ouvriers, mais bien pour représenter leur groupement qui existe pour une région déterminée, pour une profession déterminée, avec un programme déterminé, mais dont les éléments individuels sont variables. Même lorsqu'il s'agit d'une convention collective qui n'est conclue que pour une usine, la convention vaut pour les ouvriers futurs et non pas seulement pour ceux qui sont actuellement à l'usine. La majorité des ouvriers joue donc dans la conclusion des conventions collectives le rôle de représentante de la minorité parce qu'elle agit au nom du groupement tout entier.

Le même résultat peut se produire du côté patronal, quand, soit par des représentants, soit par eux-mêmes individuellement, un certain nombre de patrons groupés en une collectivité concluent un arrangement avec leurs ouvriers. La convention collective vaut là aussi pour l'ensemble du groupement. Tous ces principes sur la portée des conventions collectives ont été admis par ceux qui se sont préoc-

cupés en doctrine ou en jurisprudence de ces conventions. Ils ont été traduits en textes de lois dans certains pays comme la Hollande et quelques états des Etats-Unis. Enfin ils forment le contenu de l'article 18 du nouveau projet de loi sur le contrat de travail, qui donne aux conventions collectives la valeur d'usages locaux.

CHAPITRE V

Rupture et Sanction des Conventions collectives

I. — *Rupture des conventions collectives*

Il ne peut être question de rupture d'une convention collective que lorsqu'un acte est commis en opposition avec une disposition de cette convention.

La convention collective, en effet, ne règle pas toutes les difficultés et elle laisse bien des points particuliers à la disposition de l'initiative privée.

C'est ainsi que pour les travaux supplémentaires, la convention collective se borne le plus souvent à décider qu'il faut les éviter autant que possible, sans autre précision. De même, la détermination du salaire n'est pas absolue, mais elle est variable entre certaines limites déterminées, tout au moins par la fixation d'un minimum. Par exemple, le tarif des imprimeurs allemands dans son § 33 prévoit un minimum de salaire, en exceptant quelques cas où l'on pourra descendre au-dessous du minimum (1).

1. F. Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente*, Cf. le tableau de la page 48.

Toutes ces considérations tendent à limiter l'étendue des cas où il peut y avoir violation de la convention collective.

De plus, il ne suffit pas d'être fixé sur l'existence d'une contravention ; il faut encore connaître l'espèce de la contravention dont il s'agit. Il y a en effet toute une série de prétendues violations de la convention collective qui ne le sont qu'en apparence. Il arrive souvent, qu'un contrat individuel de travail conclu sur le modèle de la convention collective n'est pas exécuté conformément à cette convention : il n'y a pas là violation de la convention collective, car la convention collective est respectée par cela seul qu'un contrat de travail a été conclu conformément aux conditions générales fixées par elle. Le but unique de la convention collective, c'est la conclusion de contrats individuels de travail ; une fois ces contrats conclus, la convention est exécutée et sa violation n'est plus possible. La convention collective n'a en vue que l'établissement des conditions générales de travail. La réalisation se fait dans des contrats individuels. Et si cette réalisation par le contrat individuel ne se produit pas, c'est le contrat individuel qui est violé, non la convention collective. Evidemment, si les cas étaient fréquents, ils finiraient par atteindre la convention collective ; car une convention collective dont les dispositions concernant les conditions du travail entrent bien dans les contrats individuels,

On pourrait d'ailleurs renforcer cet exemple en citant les conventions collectives anglaises qui ont presque toutes admis le système des échelles de salaires.

mais n'y sont pas respectées, cette convention collective n'a qu'une existence théorique. Il n'en est pas moins vrai que lorsque ces cas se produisent isolément, il n'y a pas violation de la convention collective.

Il faut appliquer aux conventions collectives les dispositions générales du Code civil sur les conventions; et par conséquent il y a rupture d'une convention collective lorsque celle-ci est viciée par une erreur, une violence ou un dol (1). Il y a dol, lorsque les patrons ont faussé la liste des prix des produits manufacturés, qui doivent servir de base à l'établissement des salaires de leurs ouvriers, ou, lorsqu'au moment des débats qui précèdent la conclusion de la convention collective, ils n'ont pas fourni les chiffres exacts pour les salaires par eux payés (2). Il y a violence, lorsque les ouvriers imposent la convention collective à leurs patrons par des menaces caractérisées (3); mais on ne peut pas considérer comme une violence, la menace de grève, qui, depuis la loi du 25 mai 1864, est autorisée comme entièrement licite et légale. D'ailleurs, la loi de 1884 sur les syndicats professionnels a abrogé l'article 416 du Code pénal qui interdisait les coalitions sous des peines sévères.

1. Cela résulte des articles 1109, 1117 et 1304 du Code civil combinés.

2. C'est ainsi que lors de la conclusion de la première convention d'Arras, les mineurs se plaignirent de ce que les compagnies avaient volontairement faussé la liste des salaires qui devait servir de base à l'établissement des conditions générales futures. Cf. Raynaud, *Thèse sur le contrat collectif*, p. 89.

3. A la dernière grève des dockers de Marseille, les patrons prétendirent que l'affiche rouge ne tenait pas lieu du contrat parce qu'elle avait été extorquée par la violence.

En dehors de ces cas, prévus par la loi, il peut y avoir deux sortes de rupture de la convention collective, suivant qu'il y a violation d'une disposition essentielle ou secondaire de cette convention.

Il y a rupture de la convention collective, lorsque les conditions générales de travail qu'elle pose sont violées par un contrat individuel. En effet, c'est l'essence même de la convention collective qui est ainsi atteinte, puisque dans l'intention des parties les conditions générales de travail devaient rester uniformes dans tous les contrats individuels futurs.

Il faut tenir compte de ce fait que ceux qui concluent la convention collective ne sont pas les mêmes que ceux qui concluront les contrats individuels. Les conditions du travail que *a* et *b* vont faire passer dans leur contrat individuel n'ont pas en effet été fixées par *a* et *b*, mais par *a*, *b*, *c*, *d*, etc... de sorte qu'on ne peut pas dire : si *a* et *b* dérogent à la convention collective, ils ne font que retirer leur adhésion à cette convention et cela ne les concerne qu'eux seuls ; mais bien : *a* et *b* dérogent aux engagements pris avec *c*, *d*, *e*, etc... La convention collective, malgré la pluralité des contractants, n'est qu'un seul et même contrat. En souscrivant à cette convention, les parties n'ont pas entendu seulement renoncer individuellement à conclure des contrats de travail contraires, mais elles se sont engagées à empêcher la possibilité juridique de pareils contrats, et à limiter par suite leur propre liberté individuelle de contracter (1).

1. En Allemagne, l'*Arbeitsordnung* interdit l'insertion dans les contrats de travail de dispositions contraires à celles qu'elle pose. Or l'*Arbeitsordnung*

Il y a encore rupture de la convention collective lorsque ses dispositions accessoires sont atteintes ; par exemple : violation de la disposition qui limite le nombre des apprentis, ou bien violation de l'engagement pris par les patrons de réintégrer certains ouvriers ou de l'engagement pris par les ouvriers de recommencer le travail à l'usine à jour dit. Il y a rupture également lorsque le patron n'affiche pas la convention collective dans ses ateliers, ou lorsque les commissions de contrôle et de conciliation n'ont pas été nommées ou ont été gênées dans leur fonctionnement. Dans tous ces cas, il s'agit d'engagements qu'ont pris les patrons d'un côté, les ouvriers de l'autre. Ils sont donc solidairement responsables de l'exécution de la convention collective. Peu importe que certains n'aient pas d'intérêt direct à la rupture, qu'ils n'y soient pas personnellement mêlés. C'est à chaque partie contractante à faire respecter, à l'intérieur de son groupement, l'intégrité de la convention collective, quitte à faire retomber ensuite les responsabilités sur qui de droit.

II. — *Sanction des conventions collectives.*

Tout contrat suppose une sanction civile. Quelle sera-t-elle pour la convention collective ? Il faut distinguer suivant les divers cas de rupture.

S'il s'agit de rupture pour cause d'erreur, de violence ou de dol, la sanction se trouve dans les arti-

est un ordre impératif, unilatéral. Il doit en être ainsi, à plus forte raison, de la convention collective qui est un contrat, c'est-à-dire librement acceptée par deux parties qui sont deux groupements d'individus,

tibles 1116 et 1117 du Code civil (1) ; c'est la nullité relative des dispositions dérogatoires à la convention collective qui sera demandée tantôt par les ouvriers, tantôt par les patrons.

S'il s'agit de violation d'une disposition essentielle de la convention collective, la sanction consiste dans l'action en nullité et dans l'action en dommages-intérêts. Le contrat individuel qui déroge à la convention collective est nul et la nullité sera prononcée par les tribunaux. Le plus souvent, ceux-ci pour fortifier leur décision, condamneront à une astreinte les contrevenants qui maintiendraient quand même leurs prétentions (2). De plus les contrevenants pourront être condamnés à des dommages-intérêts. On prétend que ces dommages-intérêts ne seront efficaces que pour obtenir l'obligation patronale et qu'ils ne peuvent avoir d'effet contre des ouvriers insolvable ou qui ne peuvent offrir une surface de responsabilité assez grande. Mais il existe un procédé certain pour éviter ce mal : exiger un cautionnement des deux parties contractantes lors de la conclusion de la convention collective. C'est ce qui se fait couramment en Angleterre ; et l'on peut citer comme exemple un arrangement conclu en 1896 entre la société des teinturiers de Bradford et trois trade-unions : l'union des teinturiers, l'union des ouvriers du gaz, l'association des teinturiers de Huddersfield, Bradford et Barney. Cet arrangement, renouvelé en 1899, stipule pour cha-

1. La convention contractée par erreur, violence ou dol, n'est point nulle de plein droit ; elle donne seulement lieu à une action en nullité ou en rescision.

2. Cf. plus haut notre développement en ce qui concerne les effets de la convention collective sur les contrats individuels de travail.

cune des parties contractantes le dépôt d'un cautionnement de 12.500 francs.

En Nouvelle-Zélande, le respect des conventions collectives est assuré par des sanctions sévères. Celle des parties qui y contreviendrait, s'exposerait à une amende de 500 livres.

L'amende sera payée par le syndicat que la législation néo-zélandaise déclare pécuniairement responsable ; et s'il n'y a pas de capital syndical, chacun des syndiqués sera exposé à une amende de 250 francs.

Peut-on échapper à la condamnation aux dommages-intérêts en se retirant du groupement ou du syndicat qui a conclu la convention collective qu'il s'agit de sanctionner ? Il semble que non, d'après les décisions les plus récentes de notre jurisprudence (1). Le plus souvent d'ailleurs, il y a des clauses pénales prévues par la convention collective elle-même pour ces cas particuliers (2). Enfin la violation de la convention collective est suffisante pour justifier comme sanction, dans presque tous les cas, l'exclusion du contrevenant de son groupement professionnel. Un syndicat a, en effet, le droit d'expulser, sans indemnité, tout sociétaire qui devient une cause de préjudice moral pour le syndicat (3). Pour régulariser ce droit, les syndicats le stipulent expressément dans leurs statuts.

1. Cf. notamment, Cour de Grenoble, 6 mai 1902 (D. 03. II. 31).

2. Pic, *Traité de droit industriel*, n° 416, Cour de Caen, 30 mai 1892 (S. 94, II, 139).

3. Cf. Tribunal du Havre, 26 octobre 1895 (D. 96. II. 202). Tribunal de Toulouse, 33 décembre 1897 (Journal *La Loi*, 1898, p. 51). *Associations professionnelles*, t. IV, p. 289.

Comme moyens extrêmes pour sanctionner une convention collective, on peut user de la mise à l'index et du boycottage. Ces moyens sont parfaitement licites, l'article 416 du Code pénal qui les prohibait ayant été abrogé, et la jurisprudence reconnaissant d'une façon unanime qu'ils ne constituent pas une violation de l'article 1382, du Code civil (1).

S'il s'agit de violation d'une disposition accessoire de la convention collective, les dommages-intérêts sont la seule sanction possible. L'action en nullité ne pourrait intervenir que si la violation de la disposition accessoire lésait un intérêt collectif. Lorsque, la convention collective stipule que le nombre des apprentis sera limité à un chiffre déterminé, si le patron dépasse ensuite ce nombre, il ne porte pas seulement atteinte aux intérêts de ses cocontractants, mais bien aux intérêts de la profession tout entière (2). Mais cette exception n'est que théorique, au moins en France. Dans tous les cas qui se sont présentés en pratique, il s'est toujours agi d'actions en dommages-intérêts isolées, intentées par les individus personnellement lésés contre leur adversaire qui avait enfreint une des dispositions accessoires de la convention collective (3).

1. Cour de cassation, 22 juin 1892 (D. 92. I. 449). Cf. *Revue pratique de droit industriel*, 1897, p. 156. — Cassation, 25 janvier 1905 (D. 05. I. 153).

2. Lotmar, *Arbeitsvertrag*, p. 704.

3. Tribunal civil de Saint-Etienne, 13 juillet 1903 (*Questions pratiques de législation ouvrière*, 1903, p. 380). — Tribunal civil de Narbonne, 23 juin 1904 (*Revue pratique de droit industriel*, 1904, p. 265).

Il nous reste à résoudre une question délicate. Est-ce que la sanction de la convention collective peut être demandée en justice par le syndicat ou le groupement professionnel au nom des membres qui ont subi un préjudice du fait de la rupture ? Cette question n'a pu être résolue ni en doctrine, ni en pratique d'une façon unanime.

Dans un système, qui a pour principal défenseur M. Planiol (1), on ne reconnaît au syndicat le droit d'agir en justice que lorsqu'il est personnellement intéressé en tant que syndicat, c'est-à-dire en tant que personne morale. C'est dans ce sens restrictif qu'il faudrait interpréter l'article 6 § 1 de la loi du 21 mars 1884. Mais s'il s'agit de l'intérêt d'individus isolés ou même de plusieurs individus faisant partie du syndicat, celui-ci doit être débouté de son action parce qu'il est étranger au préjudice subi et qu'il doit s'incliner devant l'axiome juridique : pas d'intérêt, pas d'action. Il faut que ce soit son patrimoine, ses intérêts à lui syndicat qui soient lésés pour qu'il puisse intervenir ; et quand même il y aurait plusieurs centaines de ses membres qui fussent atteints par la violation de la convention collective, la somme de tous ces intérêts individuels ne serait pas encore l'intérêt collectif du syndicat.

C'est cette même théorie qui a été brillamment soutenue par M. Waldeck-Rousseau dans une consultation célèbre rendue peu après le vote de la loi de 1884 (2).

1. Planiol, *Traité de droit civil*, t. II, n° 2272 *ter*.

2. *Recueil périodique de législation, de doctrine et jurisprudence en matière de procédure civile*, 1887, p. 53.

Cette théorie restrictive a été rejetée par la jurisprudence et elle n'est plus admise aujourd'hui par la majorité des auteurs. En effet, la loi de 1884 a donné aux syndicats le droit d'agir pour la défense des intérêts industriels et économiques de ses membres. Comment les syndicats pourraient-ils réaliser ce but, qui est leur raison d'être, si on leur interdisait l'action en justice dans la plupart des cas ? Il suffit, pour se convaincre du contraire, de rapprocher les articles 3 et 6 de la loi de 1884. Il y a là pour les syndicats deux droits qui se complètent : droit de défense des intérêts particuliers et droit d'agir en justice, l'un prévu par l'article 3, l'autre par l'article 6 ; et l'on ne peut pas dire, comme M. Planiol, que le droit de plaider n'est que la suite et la garantie du droit de posséder et rien de plus (1).

L'intervention du syndicat est donc justifiée chaque fois que les intérêts industriels et économiques de ses membres sont en jeu. La convention collective touchant essentiellement à ces intérêts, chaque fois qu'elle sera violée, le syndicat pourra plaider pour obtenir une sanction (2). L'action commune commencera donc où commence l'intérêt commun. Mais, comme cette légitimité de l'action commune repose sur un texte de loi, elle ne peut pas être étendue par une convention privée : par suite, même lorsque les statuts d'un syndicat lui reconnaîtront formellement le droit d'intenter des procès au nom de ses membres individuellement, une semblable disposition statutaire serait nulle (3).

1. Note dans *Dalloz*, 1898, II, p. 131.

2. Pic. *Traité de droit industriel*, n° 428.

3. Bergeron. *Du droit des syndicats d'ester en justice*, p. 113.

Mais alors se pose la question de savoir quand l'on se trouvera en présence d'un intérêt commun. Faut-il que les intérêts de tous les membres du syndicat soient en cause ? L'intérêt commun se confond-il avec l'intérêt collectif ?

Il faut répondre que l'intérêt commun est en cause chaque fois qu'une rupture de la convention collective, même vis-à-vis d'un membre isolé, lèse les intérêts industriels et économiques de la profession. Si un certain nombre d'employés syndiqués, qui devaient être embauchés en vertu d'une convention collective, sont repoussés par un patron, chacun de ces employés aura contre le patron une action en dommages-intérêts. Mais, de plus, le syndicat pourra intervenir pour faire sanctionner la convention collective ; car le fait du patron menace les intérêts communs, même lorsqu'il n'atteint que quelques individus isolés. Si un patron refuse de payer à ses ouvriers le salaire minimum prévu par la convention collective, les ouvriers de l'usine ainsi visée sont intéressés à faire respecter la convention collective. Mais ici encore le syndicat peut agir en justice, la violation qui ne vise directement qu'un groupe d'ouvriers déterminé étant préjudiciable à tous (1).

Donc, les intérêts communs à une profession ne doivent pas être assimilés aux intérêts collectifs. Peu importe le nombre des individus lésés. C'est la profession dans son ensemble qu'il faut considérer.

1. Note de Wahl, dans Sirey, 1896, I, p. 329 ; — Latteux. *Les syndicats professionnels devant la loi de 1886*, p. 97. — *Revue critique de législation et de jurisprudence*, 1904, p. 135.

S'il n'y a que des intérêts particuliers lésés, pas d'action du syndicat ; mais si la profession elle-même est atteinte, alors le syndicat doit pouvoir intervenir. C'est à ce système que s'est finalement ralliée la jurisprudence, dans une série de décisions récentes (1). On peut dire aujourd'hui avec elle que lorsque les intérêts individuels sont en même temps les intérêts généraux de la collectivité, une action exercée par les représentants de la société est reconnue recevable.

Mais, si la jurisprudence paraît aujourd'hui unanime à admettre l'intervention du syndicat, elle n'admet pleinement cette intervention que pour l'interprétation des conventions collectives. En ce qui concerne leur exécution, elle distingue entre l'exécution passée et l'exécution à venir. Le syndicat peut obtenir une condamnation pour l'avenir ; mais, pour le passé, il ne peut réclamer, sinon, lorsqu'il a gain de cause, la condamnation de son adversaire aux dépens.

L'examen d'un certain nombre de décisions d'espèce de nos tribunaux va nous permettre d'établir cette distinction et de la justifier en même temps.

Une des premières décisions concernant notre matière, date du 8 février 1890, et elle émane du tribunal de commerce de Charolles. Il s'agissait d'une convention intervenue entre trois industriels et les délégués de la chambre syndicale des ouvriers tisseurs de Chauffailles, convention augmentant le taux des salaires et réglant la journée de travail.

1. Cf. notamment : Cour de Grenoble, 6 mai 1902 et Tribunal de Bordeaux, 14 décembre 1903 (Sirey, 1905, II, 17 et suiv.).

Des contraventions à ce contrat ayant été commises vis-à-vis de plusieurs ouvrières syndiquées, les membres du conseil syndical de la Chambre syndicale, agissant au nom de celle-ci, actionnèrent les trois patrons en 3.000 francs de dommages-intérêts.

Le tribunal de commerce de Charolles reconnut, sans aucune réserve, le droit pour le syndicat d'agir en interprétation de la convention collective. Il alla même jusqu'à accorder des dommages-intérêts au syndicat pour l'inexécution du contrat. Mais son jugement fut réformé par la Cour de Dijon qui déclara notamment « que le syndicat envisagé comme personne morale n'avait pas souffert du préjudice à raison des faits reprochés aux appelants ; que celles-là seulement parmi les ouvrières syndiquées vis-à-vis, desquelles les engagements pris par les patrons n'avaient pas été remplis, avaient le droit de se plaindre et de réclamer des dommages-intérêts.

La Cour de cassation confirma l'arrêt de Dijon, en constatant « que le syndicat n'a aucunement souffert des manquements reprochés aux patrons et que, seules aussi, les ouvrières, en nombre très restreint, au préjudice desquelles ces manquements ont pu être commis en ont éprouvé un préjudice purement personnel ».

L'intervention du syndicat n'en reste pas moins entière et son utilité est encore très grande, lors même que des dommages-intérêts ne sont pas accordés. Outre les astreintes comminatoires qui pourront être exigées au bénéfice du syndicat, celui-ci pourra toujours agir en interprétation, pour fixer le sens de la convention collective dont se réclament les

ouvriers, et par conséquent, pour faire reconnaître leurs droits(1).

Une décision analogue à celle des arrêts de l'affaire de Chauffailles a été rendue par le tribunal de commerce de la Seine, le 4 février 1892 (2). Le syndicat des employés de la Compagnie des omnibus avait passé en 1891 avec le Conseil d'administration de la Compagnie une convention collective, aux termes de laquelle la durée de la journée de travail était fixée à douze heures. Quelques semaines après, la Compagnie prétendit substituer à la journée fixe de douze heures, une journée moyenne de pareille durée. Le syndicat des employés repoussa cette prétention et demanda contre la Compagnie une condamnation à 50.000 francs de dommages-intérêts.

Deux attendus sont à relever dans le jugement du tribunal de la Seine :

« Attendu qu'il y a lieu de rappeler la Compagnie des Omnibus à l'observance du contrat, en disant que, dans un délai et sous une contrainte à impartir, elle sera tenue de ne faire travailler ses employés que douze heures par jour.

« Attendu que tout syndicat professionnel organisé conformément à la loi du 21 mars 1884, entre personnes exerçant la même profession, doit avoir pour objet la défense d'intérêts généraux communs à l'universalité des membres qui le composent, qu'il forme une personne civile ayant ses droits et sa capacité essentiellement distincts de ceux qui appar-

1. Le jugement de Charolles et les arrêts de Dijon et de la Cour de cassation sont rapportés dans *Sirey*, 1896, I, 329 et dans *Dalloz*, 1893, I 221.

2. *Revue du droit industriel*, année 1893, p. 72, et *Conciliation et arbitrage*, pages 527 et 531.

tiennent individuellement à chacun de ses membres ; qu'il peut ester en justice, mais seulement pour la défense des intérêts communs et collectifs en vue desquels il a été créé ; d'où il suit qu'il n'est recevable que dans les instances où le jugement à intervenir est de nature à intéresser l'association et non l'un ou plusieurs des membres du syndicat à l'exclusion des autres...

« Par ces motifs :

« Dit que, dans le mois de la signification du présent jugement, la Compagnie générale des Omnibus sera tenue de ne faire travailler ses employés que douze heures par jour, depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, sinon et faute de ce faire dans le dit délai et celui-ci passé, le condamne dès à présent à payer à la demanderesse la somme de 100 francs par jour de retard pendant un mois, après lequel délai il sera fait droit ; — Déclare la chambre syndicale des employés non recevable et mal fondée en sa demande en dommage-intérêts ; l'en déboute... »

Ce jugement du tribunal de commerce de la Seine aboutit donc aux mêmes conclusions que l'arrêt de la Cour de cassation précité. Le syndicat professionnel pourra toujours demander un jugement qui précise les obligations du patron ; il agira en exécution pour l'avenir avec le bénéfice d'astreintes comminatoires. Mais il ne saurait conclure à des dommages-intérêts pour l'inexécution passée. De celle-ci, il n'a pas souffert personnellement ; pour l'avenir, au contraire, il y a grand intérêt à ce que les droits des ouvriers à l'encontre du patron soient officiellement, authentiquement établis.

En conformité parfaite avec cette décision, nous trouvons un jugement du tribunal civil de Cholet du 12 février 1897 (1).

En 1896, une convention collective avait été passée entre les fabricants de tissage de la région industrielle de Cholet et sept syndicats professionnels de cette région. Un des fabricants refusa le 30 novembre 1896 d'appliquer une des dispositions de la convention. Il fut assigné par les syndicats professionnels qui demandèrent contre lui une astreinte de 100 francs par chaque jour de retard.

Le tribunal de Cholet, reproduisant les considérants du jugement du tribunal de commerce de la Seine dans l'affaire de la Compagnie des Omnibus, condamna le fabricant à se conformer à la convention collective sous une astreinte de 50 francs par jour de retard.

On peut donc dire que la jurisprudence est aujourd'hui fermement établie, et que la convention collective peut être sanctionnée soit par l'action en interprétation de la force collective qui l'a conclue, soit par l'action en exécution pour l'avenir de cette convention collective, soit par ces deux actions combinées.

Malheureusement, si nous nous plaçons, en terminant ce chapitre, au point de vue de la garantie qui rend effective la sanction des conventions collectives, nous sommes obligé de constater une choquante inégalité. En faveur des ouvriers, certes, la garantie est excellente : c'est l'astreinte qui force les patrons à résipiscence. Mais il n'en est pas de même

1. Cf. *Revue des Sociétés*, 1897, p. 303, note de M. Hubert-Valleroux.

en faveur des employeurs. Et c'est précisément la grosse objection que ceux-ci font aux conventions collectives en général. Les ouvriers et les syndicats ouvriers ne sont pas solvables. Et même lorsqu'ils sont riches, comme les unions anglaises, une jurisprudence constante consacre leur irresponsabilité totale. Il est vrai qu'en Angleterre cette jurisprudence a été renversée récemment. Un jugement célèbre des Lords, qu'on a qualifié de prétorien, a introduit cette nouvelle jurisprudence que leur autorité suprême de Law-Lords rend obligatoire désormais. Il s'agissait du Taff vale Railway, Compagnie de chemins de fer contre laquelle le syndicat ouvrier avait déclaré une grève injustifiée. Le syndicat fut considéré comme responsable des dommages causés par la grève à la Compagnie et condamné à payer des dommages-intérêts fort élevés (1).

Il ne faut pas oublier cependant que si cette situation persistait pour les unions ouvrières, elles trouveraient des moyens pour sauver leur encaisse des suites d'un procès, en constituant des sociétés distinctes en dehors de l'union, comme les coopératives belges, ou les « friendly » anglaises. Les syndicats français, malgré les projets élaborés en France afin d'augmenter leur capacité patrimoniale, auraient tôt fait de se sauver de même.

On a eu beau conseiller aux unions anglaises d'accepter franchement la situation qui leur était faite par l'arrêt des Lords, comme étant plus saine et plus normale, elles ne l'ont pas voulu et elles cherchent à

1. Cf. l'exposé de cette affaire et les polémiques qu'elle a suscitées dans la presse anglaise dans l'enquête de MM. Mantoux et Alfassa. *La crise du trade-unionisme*.

faire aboutir une loi qui leur rendrait leur précédente immunité privilégiée. C'est qu'en réalité les unions se sentent incapables de répondre complètement de leurs membres. Pour peu que les juges soient sévères, elles seraient toujours sous la menace d'une condamnation ruineuse qui désorganiserait leurs services et détruirait leur puissance.

D'ailleurs, il n'y a guère qu'en Angleterre que les syndicats soient riches et qu'on puisse les atteindre par des sanctions pécuniaires. Dans les autres pays, la sanction civile serait le plus souvent totalement illusoire ; ils n'ont aucun patrimoine appréciable. C'est le cas en France, par exemple, sans compter la difficulté pratique d'une poursuite de ce genre dans certains milieux sociaux (1).

1. Une tentative intéressante a été faite par le tribunal civil de Château-Gontier. Il s'agissait d'un ouvrier de Renazé mis à l'index par son syndicat et qui actionnait ce syndicat en 3.000 francs de dommages, à raison de l'impossibilité où il était de trouver du travail. Le tribunal, pour garantir la responsabilité du syndicat, ne le condamna pas directement, en tant que personne morale, ce qui aurait été illusoire, la dissolution des syndicats étant chose aisée, ainsi que le remplacement à bref délai du syndicat dissous par un nouveau, non chargé du passif de l'ancien. Une sanction plus efficace s'impose, dit le tribunal de Château-Gontier, dans l'intérêt des personnes lésées, et il échet d'étendre individuellement la responsabilité aux personnes qui ont commis des actes illicites, aux chefs du syndicat et aux membres de son bureau.

Et voici comment le tribunal de Château-Gontier justifie sa décision. En droit, le représentant (en l'espèce les membres du bureau) ne peut être exempté des conséquences préjudiciables de ses actes, pour les reporter entièrement sur le représenté (le syndicat personne morale), que lorsqu'il s'agit d'actes contractuels et d'effets licites de ces actes.

Or, en fait, les membres du bureau de la Chambre syndicale de Renazé avaient joué un rôle actif et personnel dans l'organisation et l'accomplissement des faits dommageables à l'ouvrier mis à l'index : le président, en signifiant au patron la décision du syndicat ; — le secrétaire, en rédigeant et faisant circuler sur les chantiers un avis se terminant ainsi : « Il est bon de rappeler que ceux qui ne se conformeraient pas aux décisions prises seraient l'objet de démonstrations et que nous ne répondons pas de ce qui pourrait arriver » ; — les autres administrateurs, en se solidarissant d'une

Toute sanction du contrat ou de l'arrangement collectif est-elle donc introuvable ? Faut-il s'arrêter devant cette absence de garantie ? Sans doute, on peut espérer le progrès de la bonne foi réciproque et de la fidélité aux engagements. Nous admettons volontiers aussi qu'il peut être utile, comme on y insiste beaucoup chez nous, d'accroître la capacité civile des syndicats ; ainsi, il sauraient un patrimoine et par suite une certaine surface de responsabilité. Mais ne chercheraient-ils pas à s'y dérober, en maintenant, comme nous le disions plus haut, la séparation des patrimoines, parce qu'ils craindraient de compromettre leur avoir dans les risques d'une responsabilité mal délimitée ?

En tout cas, l'extension de capacité ne peut être que favorable au système, en donnant aux patrons une garantie, si difficile que soit d'ailleurs la poursuite ; mais cela suffit-il ? Nous en doutons ; en trop de cas, ce patrimoine pourrait être insuffisant.

Faut-il se contenter de la sanction de la force économique ? En Angleterre, certes, les arrangements ont bien servi à prévenir les conflits ; mais le conflit est toujours *l'ultima ratio*. Pourrait-on y substituer

façon complète et continue avec leur président, et l'appuyant de leur autorité collective.

Ainsi, les membres du bureau ont tous engagé leur responsabilité collective.

La solidarité dans la faute, conclut le tribunal, doit entraîner la solidarité dans la réparation. Il s'agit, au surplus, d'actes collectifs pour lesquels on ne saurait déterminer la part de chacun. Il y a donc lieu de prononcer contre tous les membres du bureau une condamnation solidaire aux dommages-intérêts alloués.

On voit qu'il y a dans la décision du tribunal de Château-Gontier un moyen efficace et ingénieux de garantir l'efficacité de la sanction d'une convention vis-à-vis des syndicats ouvriers.

Cf. *Annales du Musée Social*, février 1907.

un ordre juridique, remplacer le conflit par le règlement de droit ?

Quand on creuse le problème, on en revient forcément à cette question poignante : est-on acculé à la lutte des forces, à la grève patronale ou ouvrière comme unique solution ? Il faut répondre malheureusement oui pour l'époque actuelle. Mais précisément les conventions collectives devront avoir pour caractère et pour rôle essentiel, la substitution du régime du droit au régime de la force économique.

Il est vain de croire en tout cas que les conventions collectives sauveront l'ordre industriel si l'état moral des intéressés en exclut le nécessaire et loyal respect. Avec des esprits toujours échauffés de théories révolutionnaires, c'est en vain qu'on espère en ces procédés, si utiles soient-ils en eux-mêmes. Le sort de trop de conventions collectives en France prouve la difficulté du problème. Sans force morale suffisante, les mécanismes perdent toute valeur pacificatrice. Ce ne sont pas en effet les arrangements collectifs qui font les hommes justes et sages ; ce sont les mœurs morales qui facilitent et consolident les arrangements équitables et efficaces.

CHAPITRE VI

Les conventions collectives dans la législation

La législation industrielle moderne ne s'occupe pas des conventions collectives, à de rares exceptions près (1), parce qu'elle date d'une époque où les conventions collectives étaient inconnues ou venaient à peine de naître. Ni la loi anglaise des Trades-unions, ni la Gewerbe Ordnung allemande, ni la loi française des syndicats professionnels ne les mentionnent. Mais les termes que ces lois ont employés sont assez vagues, pour permettre de les étendre aux conventions collectives. La convention collective n'est donc pas interdite ; mais elle n'est ni reconnue ni réglementée législativement. Si, malgré tout, elle s'est développée et a grandi pendant ces dernières années, si elle a presque atteint la perfection dans le cas des imprimeurs allemands, on doit s'attendre à ce que son rôle et sa valeur s'accroissent singulière-

1. Les exceptions sont : la Belgique (loi de 1898 sur les syndicats professionnels), le canton de Genève (loi de 1900 sur les tarifs collectifs). Il y a, en outre, des projets de loi aux Pays-Bas et en France et des propositions émanant de sociétés de législation pour l'Allemagne. Quant aux lois de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, elles organisent l'arbitrage obligatoire, et par conséquent une forme toute spéciale d'organisation du travail.

rement avec une législation appropriée. Une loi sur les conventions collectives ferait apparaître leurs avantages d'une façon plus nette, et disparaître leurs faiblesses. Elle donnerait en même temps une forte impulsion à leur emploi et à leur diffusion ; elle provoquerait enfin des expériences qui seraient de plus en plus fréquentes.

En France, les premiers essais d'une législation sur les conventions collectives remontent à la proposition de loi de M. Lockroy, en 1876 (1). L'article 4 de cette proposition est ainsi conçu : « Les syndicats d'une même industrie, composés, l'un de patrons, l'autre d'ouvriers, pourront conclure entre eux des conventions, ayant pour objet de régler les rapports professionnels des membres d'un syndicat avec ceux de l'autre. » Mais cette proposition fut abandonnée, et il ne fut plus question des conventions collectives dans la loi du 21 mars 1884. Depuis lors, les fameux projets de loi de 1899 et 1900 de Waldeck-Rousseau et de Millerand sur les syndicats professionnels et sur l'arbitrage, n'ont fait qu'indirectement allusion aux conventions collectives sans les régler (2).

En revanche, on trouve un essai de réglementation dans la proposition de loi sur le contrat de louage d'ouvrage, déposée en 1895 (3) par Goblet. L'article premier reconnaît comme valables les conventions collectives passées par l'entremise des syndicats. Les articles 2 et 3 fixent la forme et le contenu nor-

1. *Associations professionnelles*, t. I, p. 50-52.

2. Cf. *Projet de loi portant modification à la loi du 21 mars 1884*, déposé le 14 novembre 1889 ; et *projet de loi portant réglementation de l'arbitrage et de la conciliation*, déposé le 15 novembre 1900.

3. *Documents parlementaires*. Chambre des députés, 1895, n° 1627.

mal de ces conventions collectives : la forme exigée est la forme écrite avec publicité ; le contenu normal, c'est la réglementation future des conditions du travail.

Cette proposition ne fut jamais discutée. Mais elle a été reprise par la commission de codification des lois ouvrières ; et M. Charles Benoist, dans son remarquable rapport sur les travaux de cette commission, a consacré un passage très net aux conventions collectives (1). Il leur réserve, dans le futur Code du travail, le cinquième paragraphe du titre II du livre I^{er}. D'après lui, le législateur ne pourra pas se désintéresser longtemps de la solution de ces problèmes, et c'est dans cette pensée qu'il croit devoir ouvrir, au titre du contrat de travail, un chapitre des conventions collectives.

Très peu de temps avant ce rapport, la même idée était émise par M. Dejeante, qui déposait, en 1903, une proposition de loi sur le contrat de travail, dont les articles 11, 12, 42 et 46 visent la réglementation des conventions collectives (2).

Ces propositions successives ont eu une sanction en 1906. Dans leur déclaration ministérielle, MM. Sarrrien et Clemenceau ont promis de mener à bien la législation des conventions collectives ; et, le 2 juillet 1906, au nom du gouvernement, M. Doumergue a déposé un projet de loi dont le titre II (art. 12 à 21) est consacré aux conventions collectives (3).

1. *Documents parlementaires*. Chambre des députés, 1905, n° 2262.

2. *Documents parlementaires*. Chambre des députés, 1903, n° 649.

3. *Documents parlementaires*. Chambre des députés, 1906, n° 158. Il est vrai que ce projet de loi a été presque littéralement emprunté, en ce qui concerne les conventions collectives, à la proposition rédigée par la Société

Ce projet de loi n'est pas une simple ébauche, mais une réglementation systématique et raisonnée des conventions collectives. Tout d'abord le projet de loi dans l'article 12 sanctionne la pratique judiciaire actuelle, en reconnaissant la valeur et la portée juridique des conventions collectives, qui peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres. Il résulte de l'article 12 que la formation de syndicats conformément à la loi de 1884 n'est pas nécessaire pour l'existence de conventions collectives. L'article 12 emploie en effet le terme générique et général de groupement, et l'article 20 emploie le terme plus vaste encore de collectivité. Cette disposition permet à la coalition d'intervenir chaque fois qu'il s'agira de conclure une convention touchant les intérêts généraux des membres de cette coalition.

L'article 13 du projet de loi exige que la convention collective soit écrite, sous peine de nullité. Ce n'est pas tout. Il faut encore, sous peine de nullité, que la convention soit déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes, ou, à défaut de Conseil des prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée. Les frais de l'inscription sont communs entre les deux parties, et la communication doit être faite à tout requérant.

Le projet de loi ne renferme aucune disposition sur le contenu des conventions collectives (1). Il y a

d'études législatives à Paris en 1904. (Cf. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1904, n° 6, p. 465.)

1. Le projet Goblet et le projet Dejeante sont les deux seules propositions législatives en France, qui aient précisé le contenu obligatoire des conventions collectives.

certainement là une lacune qu'il faudrait combler en précisant les dispositions obligatoires ou facultatives, essentielles ou secondaires des conventions collectives. L'article 14 se contente de régler la durée des conventions collectives : elle ne pourra excéder cinq ans. A défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, celle-ci sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

Corrigeant, très sagement selon nous, le projet du gouvernement, une commission de la Société d'études législatives a décidé de compléter l'article 14 par un texte qui prévoit les conventions collectives à durée indéterminée. Dans ce cas, elles pourront toujours être dénoncées par l'un des groupements participants, à charge, pour les représentants de ce groupement, de prévenir l'autre, un mois au moins à l'avance. Toute disposition tendant à abréger ce délai serait nulle.

Les articles les plus importants du projet de loi de 1906 sont les articles 15 et 16. Ils prévoient la portée et les effets des conventions collectives. Ces conventions s'imposent à tous les membres du groupe, au nom de qui elles ont été conclues, et à tous les membres qui postérieurement à sa conclusion adhéreront au groupe ou à la convention.

On a beaucoup critiqué ces articles à la Société d'études législatives ; et M. Colson, dans son dernier rapport lu à cette Société, propose une rédaction qui les modifie entièrement (1). Dans la

1. Grâce à l'obligeance de M. Colin, nous avons pu parcourir les bonnes

nouvelle rédaction, la convention collective est considérée comme impliquant un engagement individuel de chaque adhérent, ne pouvant par suite le lier qu'en vertu ou bien d'un mandat spécial, ou d'une ratification expresse ou tacite donnée par elle. A défaut de mandat spécial et écrit, la ratification tacite résultera pour chaque membre du fait qu'il n'a pas répudié l'engagement dans les quatorze jours qui ont suivi la publicité de la convention.

Cette modification nous apparaît absolument inacceptable. Elle part, en effet, de ce principe qu'il convient de rattacher la convention collective à la théorie juridique du mandat ou à celle de la stipulation pour autrui. Or, nous avons repoussé ce principe en discutant la nature de la convention collective. De plus, M. Colson considère uniquement l'état syndical actuel de la France, et il tient à restreindre les pouvoirs des syndicats. Mais il faut considérer que nous sommes en face d'une question sociale, qui a un intérêt dépassant les frontières et les faits qui se déroulent devant nous. Aussi est-il essentiel, selon nous, de laisser pleine liberté aux syndicats d'engager leurs membres par une convention collective, aux seules conditions de l'article 12 du projet de loi, à savoir que le syndicat ait reçu mandat général formel de ses commettants de conclure la convention collective. Ne semble-t-il pas évident d'ailleurs qu'avec le délai de quatorze jours, offert aux cōtoyeurs patronaux ou ouvriers, personne

feuilles du rapport de M. Colson qui paraîtront en avril 1907 dans le *Bulletin de la Société des études législatives*. La seule discussion des principes émis par M. Colson nous entraînerait à revenir sur toutes les idées que nous avons développées dans cette thèse. Aussi nous bornons-nous à de brèves remarques.

n'osera s'engager s'il craint au dernier moment de se voir concurrencer par des rivaux habiles qui auront su le quatorzième jour éviter les obligations onéreuses pour eux des conventions collectives.

L'article 18 du projet de loi de 1906 a soulevé également les critiques de M. Colson et de la commission de la Société des études législatives. L'article 18 stipule que lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour une profession ou une région déterminée, les employeurs et les employés seront, jusqu'à preuve contraire, et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

La Société des études législatives a supprimé cet article 18 du projet, qu'elle avait primitivement élaboré en ce sens. Elle entend laisser les tribunaux libres de juger en fait, pour chaque cas particulier. Mais en agissant ainsi, elle ne s'aperçoit pas qu'elle supprime toute valeur éducative et tout élément de progrès et d'expansion des conventions collectives. En Angleterre, le pays d'élection des conventions collectives, toutes celles qui existent sont reconnues et appliquées dans les différentes professions et régions comme des usages locaux. De même, en France, l'article 18 du projet de loi a voulu donner la force de coutume locale aux conventions collectives qui, par leur nature même, visent des personnes incertaines et qui, par suite ne sont jamais limitées à telle usine ou à tel atelier déterminé.

En revanche, la société des études législatives propose une adjonction excellente au projet de loi gouvernemental, dans son article 50, qui est ainsi conçu : « Sont valables les dispositions de la convention collective par lesquelles les adhérents remettent à des arbitres désignés, ou à désigner dans les formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges qui peuvent naître de l'exécution de cette convention ». L'institution de comités de conciliation et d'arbitrage est en effet une des dispositions les plus usitées et les plus utiles des conventions collectives, plus encore à l'étranger que chez nous. Il convient donc de reconnaître officiellement cette institution, les dispositions de notre Code de procédure étant manifestement insuffisantes, puisqu'elles ne permettent pas de faire de l'arbitrage le mode obligatoire de jugement des difficultés à naître entre employeurs et employés, dans une région et pendant une période déterminées.

Enfin, les articles 19 et 20 du projet de 1906 tranchent la controverse de notre jurisprudence et de notre doctrine en matière d'action des syndicats. Les syndicats qui sont intervenus comme parties à la convention collective, relative aux conditions du travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres, avec leur consentement. Ainsi, les syndicats ont le droit d'agir en justice, non seulement quand il s'agit des intérêts professionnels ou économiques de leurs membres, mais même lorsqu'une des obligations quelconques de la convention collective est atteinte, ne serait-ce qu'à l'égard d'un individu isolé, membre du syndicat.

Cette action des syndicats ne préjudicie d'ailleurs en rien à l'action de chacun des employeurs ou employés lésés, qui pourra également obtenir, à son profit, l'exécution ou des dommages-intérêts, pour violation de la convention collective.

Le nouveau projet de loi est général. Aussi l'article 21 stipule-t-il que les dispositions du titre des conventions collectives s'appliquent à tous ceux que peut lier un contrat de travail.

A l'étranger, la loi belge du 31 mars 1898 (1) stipule, dans son article 10, que les syndicats ont le droit de conclure des conventions collectives et d'ester en justice pour défendre les obligations contenues dans ces conventions. Mais elle se borne à cette constatation de fait ; et elle ne réglemente pas les conventions collectives, qui n'ont fait d'ailleurs que de rares apparitions en Belgique.

La seule loi qui fonctionne réellement en matière de conventions collectives est la loi genevoise du 10 février 1900 (2), intitulée : « Loi fixant le mode d'établissement des tarifs d'usage entre ouvriers et patrons, et réglant les conflits relatifs aux conditions de leurs engagements. »

Cette loi a été appliquée dans plusieurs cas particuliers depuis sa promulgation. Elle a été modifiée et complétée par une loi du 20 mars 1904 (3).

1. Cf. *Annales parlementaires de Belgique*, Bruxelles, 1897-1898. L'article 10 de la loi de 1898 a été accepté sans discussion, après quelques observations seulement destinées, dans l'esprit des orateurs, à préciser le droit pour les syndicats d'ester en justice pour la défense des intérêts économiques de leurs membres.

2. La loi genevoise a été traduite et commentée peu après son apparition, dans la thèse de M. Raynaud sur le contrat collectif.

3. Cf. *Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften*, 24 décembre 1904 ; — *Bulletin of the U. S. Labor Bureau*, septembre 1905.

Ces deux lois posent en principe que les syndicats patronaux et ouvriers de chaque corps de métier devront nommer des délégués, en nombre égal pour chaque partie contractante, à l'effet d'établir des conventions collectives réglant les conditions du travail pour les diverses professions. Les décisions devront être prises à la majorité des trois quarts.

Si l'entente entre les deux parties n'est pas possible, le président du tribunal civil essaiera de mettre d'accord les délégués. Cet essai d'entente échoue-t-il encore, le président du tribunal saisira une commission d'arbitrage qui sera la commission centrale des prud'hommes, dont l'impartialité est aussi haute que possible, et dont la compétence en matière de contrat de travail est hors de doute. La commission des prud'hommes sera souveraine pour trancher les points litigieux, et ses décisions auront force exécutoire. Ces décisions seront consignées en un protocole qui sera dressé en quatre exemplaires : un exemplaire pour chacun des syndicats intéressés, un pour l'office du travail et un pour le greffe du tribunal civil. Les conventions collectives ne pourront être faites que pour une durée de cinq années, et seront sujettes à révision au bout de ce délai (1).

S'il vient à s'élever une question qui touche à l'un des points réglés par une convention collective, cette question sera soumise à la juridiction arbitrale des prud'hommes. Ainsi se forme un usage que les syndicats doivent suivre comme une loi. Les usages une fois fortement établis par la pratique, et surtout

1. *Sociale Praxis*; n° du 6 septembre 1906.

par la pratique des tribunaux auxquels ils s'imposent comme aux syndicats, quiconque y contrevient, contrevient du même coup à la loi sur les obligations et encourt les sanctions ordinaires du Code fédéral suisse pour violation ou rupture d'obligation contractuelle. La grève se trouve ainsi interdite, puisque les conventions collectives considérées comme usages locaux ont force de loi, et que la grève qui serait déclarée contre ces usages serait par suite illicite et illégale.

Ces lois genevoises, bien qu'inspirées par un principe excellent, soulèvent de nombreuses critiques. Elles ont le grave défaut de ne réglementer que les conventions collectives passées par des syndicats reconnus. Toutes les autres conventions collectives, et elles sont la majorité en Suisse, n'ont d'autre valeur qu'une valeur morale et ne sont pas prévues par les lois de 1900 et de 1904.

De plus, la loi n'exige pas que les parties contractantes représentent la majorité des employeurs et employés de l'industrie réglementée par une convention collective. Il pourra donc arriver qu'une convention passée entre un groupement d'une dizaine de patrons et un groupement d'une centaine d'ouvriers ait force de loi et vaille comme usage pour une industrie qui emploie plusieurs centaines ou des milliers d'individus. Cette conséquence est absolument inadmissible.

Enfin la loi suisse ne prévoit aucune sanction. Rien n'oblige les employeurs et employés à choisir des délégués pour conclure une convention collective. Et même si la convention collective est con-

clue, à chaque instant les ouvriers et les patrons peuvent y déroger par des conventions individuelles.

D'ailleurs, au point de vue pratique, les deux lois genevoises ont complètement échoué. La loi de 1900 n'a été appliquée que sept fois de 1900 à 1904, et la loi de 1904 seulement six fois de 1904 à 1906.

Les Pays-Bas ont entrepris de réglementer le contrat de travail en 1904. Après une campagne active menée par la société des juristes néerlandais, le ministre de la Justice von Raalte a déposé devant les Etats généraux un projet de loi approfondi et plus complet que celui de 1904. Il a été adopté en première lecture le 27 février 1906 et son vote définitif ne saurait tarder (1).

L'article 1637 du projet de loi néerlandais vise les conventions collectives. Il les définit ainsi : « Un règlement concernant les conditions générales du travail qui seront établies par des contrats individuels de travail futurs, et conclu entre un ou plusieurs patrons d'une part, et une personne morale représentant les ouvriers d'autre part ». Et la portée des conventions collectives est fixée par l'alinéa suivant, de l'article 1637 : « Tout contrat de travail qui dérogera à la convention collective sera annulé sur la demande de l'une des parties contractantes. »

On ne pourra se rendre compte de la valeur de la loi néerlandaise que lorsqu'elle sera entrée en appli-

1. *Session des Etats généraux de 1904-1905*, Impressions. n° 23.

» » 1905-1906. » n° 25.

Des articles fortement documentés ont été publiés dans la revue juridique *Themis* par les professeurs et magistrats les plus renommés de Hollande, Eyssel, Meijers, Nelissen. Cf. *Themis*, 1905, n°s 1 et 3.

cation. Aussi nous abstenons-nous de tout commentaire.

En Italie (1) et en Espagne (2), des associations de juristes ont préparé les matériaux pour une réglementation législative du contrat de travail. Mais aucune loi n'a encore été votée à ce sujet.

En Angleterre (3) et aux Etats-Unis d'Amérique, aucune loi non plus, mais une pratique de plus en plus étendue des conventions collectives qui ont conquis la force de coutumes ou d'usage locaux. Le *Board of trade anglais* a publié à ce sujet un rapport tout à fait suggestif en 1906. La statistique que nous reproduisons nous dispense de tout commentaire :

1901 : 642	grèves dont	456	terminées par une	entente collective
1902 : 442	»	319	»	»
1903 : 387	»	270	»	»
1904 : 355	»	227	»	»
1905 : 358	»	220	»	»

M. Fagnot, dans un rapport oral récent à l'Association pour la protection légale des travailleurs, constatait qu'en 1905, 98 0/0 des modifications apportées aux conditions du travail en Angleterre l'avaient été par des conventions collectives.

En Nouvelle-Zélande (4), le recours à l'arbitrage est obligatoire, et les sentences de la Cour d'arbitrage valent convention collective pour une durée de trois

1. Messina. « I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro. » *Rivista di diritto commerciale*. Année 1904, t. II.

2. *Boletín del Instituto de Reformas Sociales*, mai 1905, p. 802 et suiv.

3. *Report of the royal commission on trade disputes and trade combinations*. Londres, 1906.

4. Cf. Clark, *Labor conditions in Australia*, 1903 et 1904.

années. Bien plus, ces sentences s'imposent, non seulement aux parties en présence, mais, chose beaucoup plus grave, aux autres établissements exerçant le même métier, sauf les modifications qui pourraient paraître nécessaires à raison de la situation spéciale de chacun d'eux.

Ce système est excellent au point de vue de la pacification des rapports du travail et du capital. Mais il faut remarquer qu'avec la législation néo-zélandaise, nous nous trouvons en dehors du cadre des conventions collectives facultatives, telles que nous les concevons en Europe et spécialement en France. La sentence arbitrale, en effet, n'est pas en Nouvelle-Zélande une véritable convention collective. C'est une réglementation légale des conditions du travail pour chaque profession.

En résumé, si ces dispositions législatives étrangères sont intéressantes à noter, elles ne peuvent pas être en France d'une grande utilité. Les milieux sociaux sont infiniment variables ; et c'est une loi adaptée à nos conditions sociales qu'il nous faut pour réglementer les conventions collectives de travail en France. Espérons que cette loi ne se fera pas trop longtemps attendre.

CONCLUSION

Il ressort de cette étude qu'il est impossible de poser des règles générales absolues sur la question des conventions collectives. On ne peut que déterminer et préciser certaines contingences. On peut d'abord constater le fait de l'extension des conventions collectives dans tous les pays et prévoir, sans crainte d'erreur, le progrès de ce système avec le développement de l'économie sociale moderne (1).

La base essentielle des conventions collectives, c'est l'ensemble des conditions générales du travail. Les autres dispositions sont transitoires ou secondaires. La condition primordiale de toute convention collective, c'est la constitution, dans chaque industrie, de groupements et d'organisations patronales et ouvrières avec le plus grand nombre possible de membres, et dont la personnalité juridique doit être reconnue législativement pour leur permettre de fonctionner sans entraves.

La convention collective n'a aucun caractère politique. Elle ne vise que le côté économique de la question sociale. Et elle le résoud admirablement puisque, tout en respectant les principes de la liberté du commerce et de l'industrie, elle assure une production disciplinée, des conditions du marché plus

1. On peut dire que tous les auteurs modernes qui ont écrit sur les conventions collectives ont fait preuve du même optimisme.

stables et progressives, et une amélioration sensible du régime du salariat.

Les anciennes dispositions de nos Codes sur l'organisation industrielle sont surannées. Ils convient de fixer par des lois modernes la portée et la valeur des conventions collectives. Les patrons peuvent y contribuer dans une large mesure en revenant à des idées plus saines et en cessant de combattre les conventions collectives. Il est chimérique en effet de penser qu'on puisse retrouver les conditions patriarcales primitives ; et les partisans du patronage patronal et familial échoueront toujours devant les idées émancipatrices des salariés d'aujourd'hui. Les ouvriers, de leur côté, feront beaucoup pour les conventions collectives, s'ils respectent scrupuleusement leurs engagements et s'ils comprennent que le droit prime la force, que les questions essentielles ne sont jamais des questions de personnes, mais bien des questions d'organisation et de réglementation. A ces conditions seulement, la convention collective pourra remplir tout son rôle, et devenir réellement, au lieu d'un simple expédient, un instrument de prospérité nationale.

N'est-il pas vrai en effet que si les ouvriers de plus en plus instruits peuvent être établis juges eux-mêmes, avec les patrons, de l'équitable division du travail et de la meilleure répartition des salaires, — si ces ouvriers, dont l'expérience professionnelle ira toujours en augmentant, peuvent être associés au gouvernement de l'atelier, à l'élaboration des règlements, à la surveillance de l'hygiène, à la constatation des bénéfices et des pertes, à la distribution des

produits ; — si les ouvriers et les patrons, en un mot, arrivent à se regarder comme les collaborateurs d'une même entreprise, n'est-il pas vrai que la plupart des conflits que nous voyons dans notre temps n'auront plus de motif et que la question sociale aura fait un pas en avant vers sa solution définitive ?

Vu : le Doyen,
CH. LYON-CAEN

Vu : le président de la thèse,
A. COLIN

Vu et permis d'imprimer :
le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
LIARD

APPENDICE

Projet de loi sur le contrat de travail Déposé sur le bureau de la Chambre des Députés, le 2 juillet 1906

TITRE II

Des conventions collectives relatives aux conditions du travail.

Art. 12. — Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé.

Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions.

Les employeurs peuvent s'engager à appliquer la convention pendant sa durée de validité, soit à des catégories déterminées de leur personnel, soit seulement aux employés ayant pris part à la négociation directement ou par mandataires.

Les employés peuvent s'engager à respecter la convention, soit chez les seuls employeurs signataires ou dans tout con-

trat passé pendant la durée de la convention avec un employeur quelconque dans une région déterminée.

Art. 13. — La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite ; elle sera déposée, à peine de nullité, au secrétariat du Conseil des prud'hommes, ou, à défaut de Conseil de prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant. Des copies certifiées pourront en être délivrées aux intéressés sur leur requête et à leurs frais.

Le dépôt aura lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Un décret fixera les émoluments des greffiers, le mode de communication des contrats, et le mode de recouvrement des frais et honoraires.

Art. 14. — La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

Art. 15. — Sont, à défaut de stipulation contraire expressément énoncée dans les statuts des syndicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective les employés et les employeurs qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, ou qui postérieurement adhèrent au syndicat ou à la convention.

Art. 16. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés du contrat de travail.

Art. 17. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais, en ce cas, la partie liée par une convention collective, qui l'oblige même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention (art. 12, §§ 3 et 4), et qui aurait accepté, à l'égard de ces personnes, des conditions contraires aux règles déterminées de cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

Art. 18. — Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, conformément à l'article 13, les employeurs et les employés seront, jusqu'à preuve contraire, et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

Art. 19. — Les obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux

conditions du travail sont déterminées par la convention collective.

Art. 20. — Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux conditions du travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres, avec leur consentement.

Il peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties, individus ou syndicats, avec lesquels ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un syndicat ou une collectivité d'employés et plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs et chacun des membres de ce syndicat et de la collectivité ouvrière pourra également agir pour obtenir, à son profit, l'exécution ou des dommages-intérêts contre ceux qui, ayant contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

Art. 21. — Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
BIBLIOGRAPHIE.....	5
INTRODUCTION.....	29
CHAPITRE I. — Définition et nature juridique des conventions collectives de travail.....	34
CHAPITRE II. — Histoire des conventions collectives de travail. Leur origine. Leur extension moderne	57
I. — Histoire des conventions collectives de travail en France.....	57
II. — Histoire des conventions collectives de travail à l'étranger.....	71
CHAPITRE III. — Forme et objet des conventions collectives. Eléments essentiels et secondaires.....	96
I. — Dispositions essentielles.....	99
II. — Dispositions accessoires.....	109
CHAPITRE IV. — Mode de formation des conventions collectives. Leur portée et leurs effets.....	117
I. — Mode de formation des conventions collectives.....	117
II. — Effets des conventions collectives. A quelles elles obligent.....	130
III. — Portée des conventions collectives. Qui elles obligent.....	144

CHAPITRE V. — Rupture et sanction des conventions collectives.....	152
I. — Rupture des conventions collectives.....	152
II. — Sanction des conventions collectives.....	156
CHAPITRE VI. — Les conventions collectives dans la législation.....	172
CONCLUSION.....	186
APPENDICE.....	189

